



CAHIER DE REVENDICATIONS

Temps de travail

Sommaire

Sommaire	1
1 PREAMBULE	2
2 Réduction temps de travail.....	3
3 TEMPS DE TRAVAIL	4
3.1 Heures supplémentaires.....	4
3.2 Annualisation	4
3.3 Horaires atypiques.....	4
3.3.1 Travail en équipe	5
3.3.2 Travail de nuit	5
3.3.3 Travail du dimanche, jours fériés	6
3.3.4 Astreintes.....	6
3.3.5 Conditions Générales matérielles/financières	6
3.4 Horaires individualisés.....	7
3.5 Temps partiel	8
4 Droit à la déconnexion.....	8

1 PREAMBULE

La CGT défend le principe de réduction de travail à 32 heures car c'est un levier pour renouer avec la croissance en s'assignant l'objectif du plein emploi et la lutte contre les inégalités et la précarité. Les gains de productivité et le développement technologique sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail.

En période de crise comme lors des chocs pétroliers précédents ou encore des crises financières et économiques actuelles, le patronat détourne au nom de la flexibilité cette aspiration des salarié-e-s à travailler moins et mieux au profit de la précarité, des temps partiels et de l'utilisation massive du chômage partiel.

Le vrai débat se situe donc entre, d'une part, une flexibilisation du temps de travail imposée aux salarié-e-s par le patronat, subie et payée par les salarié-e-s au travers du chômage et de la précarité et, d'autre part, une réduction du temps de travail choisie par les salarié-e-s, encadrée par la loi améliorée par accords collectifs de branches et d'entreprises.

Durant ces trente dernières années, aucun autre dispositif que les lois sur les 35 heures n'a permis la création d'emplois massifs combinée à la croissance et au dynamisme du dialogue social.

Mettre en place les 32 heures hebdomadaires c'est donc créer de l'emploi rapidement, massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privés d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité.

Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32 heures pourrait être assuré, d'une part, par la réduction du coût du capital et principalement la diminution des dividendes versés aux actionnaires, d'autre part, par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emplois. Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs.

Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique dans nos économies et nos industries. Les analyses prospectives démontrent que d'ici vingt ans, c'est plus de 42 % des métiers qui seront impactés par le numérique, l'automatisation et la robotisation. Après la casse de l'outil industriel et la suppression de milliers d'emplois d'ouvriers depuis le premier choc pétrolier, ce sont maintenant les emplois intermédiaires qui sont concernés, avec 3 millions pouvant être détruits d'ici à 2025. Le seul moyen de renouer avec les créations d'emploi est donc de lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail, hebdomadaire et sur la vie toute entière.

La réduction effective du temps de travail est une nécessité absolue. Seule cette réduction du temps de travail qui est un véritable facteur de progrès social, sera à même de concilier vie privée / vie professionnelle, mais constituer également un outil efficace de lutte contre le chômage de masse.

Cette réduction effective du temps de travail permettra de sortir de l'impasse actuelle dans laquelle, à travers les forfaits jours se sont enfoncées les entreprises de services du numérique (ESN), et qui conduisent trop souvent au masquage d'heures supplémentaires, ce qui de surcroît porte préjudice indirectement à l'ensemble de nos régimes sociaux (Retraite, complémentaires Agirc/ Arco, caisse de sécurité sociale....)

2 Réduction temps de travail

Aspiration à la réduction du temps de travail

Les salarié-e-s aspirent à une réduction effective de leur temps de travail. Cette aspiration est légitime dans la mesure où, sans conteste, la durée effective des cadres dépasse allègrement les durées fixées par les accords 35 H, pendant que les technicien-ne-s ne bénéficient pas toujours de la rémunération intégrale de leur temps de travail, et particulièrement pour celles et ceux, qui en clientèle se voient imposer le suivi des horaires du client.

Pour cela, la réduction de travail que nous proposons a pour but, l'amélioration des conditions du travail, la création d'emplois et doit aussi prendre en compte une meilleure organisation du travail négociée avec les salarié-e-s et leurs syndicats dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salarié-e-s d'avoir la possibilité de s'y épanouir.

En matière de RTT comme en matière salariale, les inégalités se sont creusées en France.

Si la durée légale du temps de travail en France est fixée à 35 heures hebdomadaires, la durée effective moyenne par salarié-e est de 39 heures et celle des travailleurs à temps partiel est de 23,5 heures.

Pour prendre en compte cette charge de travail qui dépasse les 35 heures hebdomadaires :

- La CGT défend le principe de 35 heures par semaine ou de 39 heures par semaine avec 23 de jours de RTT à la disposition des salarié-e-s et prises à son initiative et non celle de l'employeur étant donné que cet excédent de temps est un temps effectif réalisé par les salarié-e-s.
- La CGT revendique un repos hebdomadaire de deux jours consécutifs (samedi et dimanche) repos hebdomadaire devant être la norme.

3 TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Heures supplémentaires

- Le recours aux heures supplémentaires structurelles (permanentes) est interdit
- Chaque heure effectuée (payée ou récupérée) au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail s'impute sur le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié-e.
- Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 90 heures
- Chaque heure supplémentaire à partir de la 36^{ème} heure est majorée à 25% et 50% à partir de la 40^{ème} heure.
- Un repos compensateur équivalent à 1 heure supplémentaire est accordé dès la 41^{ème} heure
- Les conventions forfaitaires horaires hebdomadaires ne peuvent être inférieures à ces dispositions.
- Les conventions forfait jours ne sont possible que pour les cadres dirigeants (électeur-trice dans le collège Employeur aux élections prud'homales)
- Aucune convention forfaitaire ne peut remettre en cause les limitations horaires, la comptabilisation des heures supplémentaires et le contingent d'heures supplémentaires

3.2 Annualisation

L'activité de SOPRA STERIA ne justifie pas une annualisation du temps de travail. Il s'agit simplement d'un outil pour la Direction de flexibiliser encore plus les salarié-e-s.

- Aucune annualisation, ni décompte annuel des heures supplémentaires

3.3 Horaires atypiques

Le patronat n'a eu de cesse de vouloir étendre le travail sur l'ensemble de la journée, l'ensemble de la semaine, toute l'année. Chaque minute de vie doit être source de profit.

Il faut bien constater qu'avec l'appui des différents gouvernements plusieurs digues ont cédé en multipliant les dérogations de droit, sans contrôle réel sur les limitations.

La CGT défend l'idée que le travail avec horaires atypiques ne servent qu'aux interventions d'urgence pour les services publics ou celles imposées par des maintenances techniques. Il

s'agit bien d'un choix de société pour permettre à l'ensemble des salarié-e-s de mener une vie privée, familiale.

SOPRA STERIA ne fait pas exception aux autres patrons et développe ces horaires atypiques, définis comme étant des horaires qui dérogent à des horaires réguliers dans la journée.

C'est souvent le cas lorsqu'un client demande une prestation sur des plages horaires étendues. SOPRA STERIA utilise à dessein des salarié-e-s dont le salaire est peu élevé afin d'exercer une pression pour les amener à accepter cette organisation du travail contraignante.

3.3.1 Travail en équipe

Dès lors qu'une entreprise utilisatrice sollicite SOPRA STERIA pour une prestation sur la journée :

- Qui dépasse la durée de 7h
- Qui englobe au moins une heure de nuit (entre 21h et 6h)
- Qui englobe le samedi, le dimanche ou jours fériés

Une organisation par équipe doit être mise en place de telle sorte que :

- Les salarié-e-s doivent être volontaires pour participer à ce type d'organisation du travail
- les salarié-e-s ne soient pas amenés à dépasser les 7h de travail par jour et une amplitude de travail de 8h, compte-tenu de la pause.
- les salarié-e-s ne travaillent pas plus de 5 jours consécutifs sur chaque période de 7 jours glissants
- Les salarié-e-s impliqués dans des activités nécessitant le travail en week-end ne peuvent travailler plus d'un week-end sur 3 (hors périodes de congés payés) afin de préserver autant que possible une vie privée et familiale.
- Les dispositions concernant la pénibilité s'appliquent pour ces salarié-e-s
- Les salarié-e-s doivent pouvoir revenir à une organisation régulière dans la journée

3.3.2 Travail de nuit

- Les salarié-e-s doivent être volontaires pour participer à ce type d'organisation du travail
- Les salarié-e-s travaillant au minimum 5h par semaine ou 100 heures sur une période de 6 mois doivent avoir le statut de travailleur de nuit.
- Les salarié-e-s doivent bénéficier de la surveillance médicale renforcée

- Le nombre de nuits consécutives effectuées sur 7 jours par chaque salarié-e doit être limité à 3.
- Les salarié-e-s doivent pouvoir revenir à une organisation régulière dans la journée
- Les dispositions concernant la pénibilité s'appliquent pour ces salarié-e-s

3.3.3 Travail du dimanche, jours fériés

- Les salarié-e-s doivent être volontaires pour participer à ce type d'organisation du travail
- Les salarié-e-s ne peuvent travailler plus d'un dimanche sur 3 (hors période de Congés payés)
- Les salarié-e-s doivent pouvoir revenir à une organisation régulière dans la journée
- Les dispositions concernant la pénibilité s'appliquent pour ces salarié-e-s

3.3.4 Astreintes

- Le recours aux astreintes doit être limité et ne peut se substituer à un poste de travail en équipe.
- Les salarié-e-s doivent être volontaires pour participer à ce type d'organisation du travail.
- Le recours aux astreintes ne peut porter un-e salarié-e à dépasser les limites maximales journalières et hebdomadaires.
- Les salarié-e-s ne peuvent être en astreinte plus d'un week-end sur 3 (hors période de Congés payés)
- Le temps d'astreinte n'est pas du repos et n'intervient pas dans le calcul du temps de repos journalier et hebdomadaire.
- Une prime d'astreinte est attribuée aux salarié-e-s
- Les dispositions concernant la pénibilité s'appliquent pour ces salarié-e-s

3.3.5 Conditions Générales matérielles/financières

- Pour l'ensemble de ces organisations particulières les majorations liées aux heures de nuit, du week-end, jours fériés sont portées à 100%
- Un repos compensateur équivalent à 15% du temps effectué est accordé aux salarié-e-s (heures de nuit/week-end/jours fériés).
- Pour les salarié-e-s revenants à un travail régulier en journée, une augmentation du salaire mensuel brut est accordée en fonction des pertes de revenus engendrées par ce retour.

- Les déplacements occasionnés pour se rendre sur le lieu d'exécution de la mission sont pris en charge entièrement par l'employeur. Le moyen de locomotion est celui qui permettra le moins de contrainte (temps, accessibilité, fatigue, etc.)
- Les moyens nécessaires à l'exécution de la mission (ordinateur, téléphone, accès internet, ...etc.) sont mis à disposition par l'employeur ou pris en charge intégralement par l'employeur.

3.4 Horaires individualisés

Certains employeurs dérogent à la règle de l'horaire collectif et pratiquent des horaires individualisés.

La CGT constate que ces « horaires variables » ne se basent ni sur une demande ni sur un libre choix des salarié-e-s concernés, mais imposés par l'employeur.

La CGT a déjà fait connaître son inquiétude et son opposition à cette généralisation des horaires variables, dont le principe peut certes paraître alléchant sur le papier, mais serait, dans la pratique, un véritable piège pour les salarié-e-s. Selon nous cette généralisation des horaires variables a pour conséquence de faire porter à chaque salarié-e la gestion de l'accroissement de la charge de travail et de la pénurie de personnel, et de faire par là disparaître un grand nombre d'heures supplémentaires. Derrière l'apparente « liberté » des horaires variables, il s'agit en fait d'une intensification du travail, d'un accroissement de la flexibilité et des pressions de la hiérarchie.

Aussi, la CGT :

- demande aux IRP conformément à l'article L.212-4-1 du Code du Travail, d'opposer leur droit de veto à cette généralisation des horaires variables contenue dans l'accord d'aménagement du temps de travail.
- Les heures individualisées doivent être le choix des salarié-e-s avec la possibilité laissée à ces dernier-ère-s de revenir à un horaire collectif.
- La mise en place d'un outil de comptabilisation des heures effectuées

3.5 Temps partiel

Pour être applicable, la durée légale à 35 heures doit permettre d'offrir à la, au salarié-e à temps partiel trois possibilités au choix:

- le passage à temps complet;
 - le maintien de l'horaire antérieur avec une augmentation proportionnelle du salaire horaire;
 - la diminution proportionnelle du temps de travail avec maintien intégral de l'ensemble des éléments de rémunération.
-
- Pas de dérogation à la règle d'une seule coupure dans la journée d'au maximum 2 heures, sauf certaines professions très spécifiques et précisément justifiées avec contrepartie en proportion.
 - Interdiction de la modulation pour le travail à temps partiel.
 - Toute heure complémentaire doit être majorée, à 25 % puis à 50 %, comme le préconise la Cour de justice européenne.

4 Droit à la déconnexion

La multiplication des ordinateurs portables, tablettes Smartphones....., la disponibilité de multiples réseaux (fibre, Wi-Fi ou 3G/4G) permettant de se connecter partout et tout le temps et le foisonnement de solutions applicatives (partage de fichiers, visioconférence...) rendant possible de communiquer à distance.

De tels environnements présentent, évidemment, de nombreux avantages. Le salarié-e lambda, contraint de rester à son domicile, peut continuer à travailler quasi normalement et participer à des réunions.

Idem pour les commerciaux-ales en clientèle qui, via le système d'information de son entreprise, peut visualiser le catalogue mis à jour en temps réel, passer des commandes et remonter des données sans avoir à repasser à son bureau. Productivité, gain de temps et d'énergie..., les bénéfices sont réels.

Les patrons des entreprises l'ont d'ailleurs bien compris. Après quelques années d'hésitation, elles ne rechignent plus à mettre à la disposition de leurs salarié-e-s une palette d'outils de plus en plus performants et leurs fournir du matériel haut de gamme.

Quelles que soient les pratiques, toutes participent à la porosité entre vie professionnelle et vie personnelle. Puisque l'employeur permet aux salarié-e-s d'accéder sur son propre outil

nomade au système d'information de l'entreprise, notamment la messagerie. Ou, vice-versa, autorise les photos de famille sur le terminal professionnel.

Cette porosité touche avant tout les managers. Ainsi, un sondage présenté en décembre 2014 par l'Apec révèle que 54% des cadres interrogés utilisent leur smartphone personnel (et 49% leur propre ordinateur) dans le cadre de leur activité professionnelle.

De plus, ils sont 59% à estimer que les technologies de l'information contribuent à les faire travailler hors des murs de l'entreprise. Plus significatif encore, seuls 23% des sondés assurent s'astreindre à une déconnexion totale, en ne répondant ni aux mails ni aux appels, tandis que 33 % avouent ne le faire que rarement, voire jamais.

Demain, avec les projets sur le numérique, l'ensemble des salarié-e-s, employé-e-s, technicien-ne-s, ingénieur-e-s ou cadres seront concerné-e-s par l'accroissement de la durée réelle du temps de travail.

La CGT demande:

- l'interdiction de toutes connexions professionnelles en dehors des heures de travail.