



Conférence de presse

Jeudi 4 septembre 2014
à 11h

Campagne de l'UGICT-CGT pour un

Droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail

**Pour le droit à la
déconnexion**



ugict.cgt.fr/deconnexion

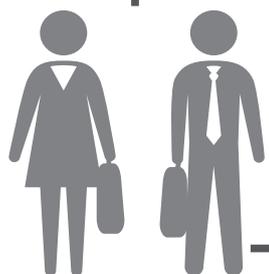
¹ DARES, 26 juillet 2013, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf>

² Baromètre UGICT/Viavoice cadres et professions techniciennes mai 2014, <http://www.ugict.cgt.fr/sondage2014>

³ Etude annuelle du CREDOC, décembre 2013, <http://www.arcep.fr/fileadmin/reprise/communiques/communiques/2013/slides-conf-presse-credoc-101213.pdf>

⁴ Cadréo, août 2014, <http://www.cadreo.com/actualites/dt-stress-cadres>

**Temps de travail
moyen des cadres¹**



44,1 h

**Temps de travail
moyen des salariés¹**



39,5 h

**Si le temps de travail
moyen des salariés
était de 35h, cela
libèrerait 2.8 millions
d'emplois**

12,5 %

**des salariés sont en
forfait-jours¹**

68 %

**des cadres
estiment que leur
charge de travail
a augmenté²**



55 %

**des cadres
estiment que
leur temps
de travail a
augmenté²**



42 %

**des cadres
disent travailler
plus de 50h
par semaine⁴**



75 %

**des cadres disent
utiliser les nouvelles
technologies pour leur
usage professionnel sur
leur temps personnel²**



État les lieux

39 %

des actifs utilisent les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel³



27 %

des cadres travaillent pendant leurs vacances⁴



60 %

des techniciens constatent une intensification du travail générée par l'usage des TIC²



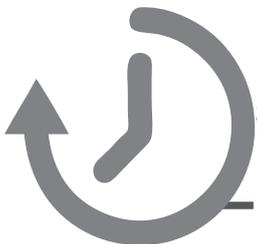
45 %

des techniciens constatent un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée²



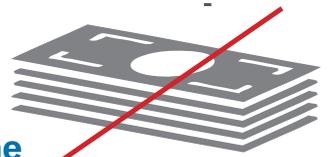
57 %

des techniciens disent effectuer des heures supplémentaires²



49 %

des heures supplémentaires effectuées par les techniciens ne sont ni payées ni récupérées²



Un cadre est interrompu en moyenne toutes les

4 minutes



0

étude officielle sur les TIC et le temps de travail



Le contexte

p. 5

L'objectif de notre campagne

p. 7

Ce qui existe

p. 8

Nos propositions

p. 10

La campagne

p. 13

Les éléments

p. 14

L'UGICT-CGT

p. 17

5 raisons de défendre les 35 heures

p. 18

Annexes

p. 18 à 23

I - Le contexte

Le temps de travail bien supérieur à 35 h

L'enquête de la DARES du 26 juillet 2013⁽¹⁾ indique que la durée moyenne hebdomadaire pour l'ensemble du salariat à temps complet est de 39,5 heures. Elle est donc bien supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35 h.

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011. Pour les seuls salariés en forfait jours l'horaire hebdomadaire moyen est de 45 h !

Si le temps de travail moyen des salariés était de 35 h, cela libérerait 2.8 millions d'emplois.

Suite par la plainte déposée par l'UGICT-CGT, la législation française sur les forfaits-jours a été condamnée par le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) en avril 2011 pour violation de la charte sociale européenne. Ces conclusions ont été reprises par la cour de cassation et conduisent à l'annulation de nombreuses conventions de forfaits-jours. Ainsi, ce ne sont pas moins de sept accords de branche qui ont été annulés : BTP, Syntec, experts comptables, industrie chimique, habillement, commerce de gros et aide à domicile en milieu rural. Pourtant, la loi française n'a toujours pas évolué pour se mettre en conformité avec le droit international et la jurisprudence, et les salariés en forfait jour sont toujours plus nombreux (12,5% des salariés travaillant à plein temps, toutes catégories confondues).

Le travail de nuit augmente également et ce sont maintenant 3,5 millions de personnes, dont plus d'un million de femmes, qui travaillent régulièrement la nuit, soit un million de plus qu'il y a 20 ans.

...Qui explose du fait des ITC

Ces chiffres officiels sont encore bien loin de la réalité, puisque 75% des cadres et 39% des salariés déclarent utiliser les nouvelles technologies pour leur usage professionnel sur leur temps personnel. L'augmentation de la charge de travail et l'intensification du travail - les interruptions incessantes, le travail en open space... - conduisent de plus en plus souvent les salariés à utiliser les TIC pour travailler à domicile ou dans les transports. Ils construisent des stratégies pour faire baisser la pression au travail, et réalisent les tâches qui nécessitent du calme et de la concentration, et pour lesquelles ils n'ont pas besoin de leurs collègues, chez eux (lecture et réponse aux mails, rédactions de compte-rendu, de notes...). A noter, les TIC permettent aux cadres et techs une plus grande efficacité dans leur travail, mais ils sont aussi responsables de l'augmentation de la charge de travail (mails, reporting, transfert de charges administratives) et de son intensification (les salariés peuvent être joignables

⁽¹⁾ <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2013-047.pdf>

⁽²⁾ DARES, 21 août 2014.

en permanence, sont donc plus fréquemment interrompus et conduits à effectuer plusieurs tâches en même temps).

Ceci concerne bien-sûr les salariés en forfait jour, mais aussi de plus en plus de salariés à horaires collectifs. **La généralisation de l'usage des TIC pour des raisons professionnelles en dehors des horaires et lieux de travail constitue donc un forfait-jour qui ne dit pas son nom.**

Une disponibilité permanente et sans limite

Ce travail réalisé à la maison ou dans les transports n'est en général ni reconnu ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi. Seuls une infime minorité des salariés est considéré officiellement comme télétravailleur, et bénéficie du cadre prévu par l'Accord National Interprofessionnel de 2005. Les TIC permettent une disponibilité permanente et sans limite et la frontière entre vie professionnelle et vie privée est beaucoup plus floue. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps. Les salariés «*nomades*» sont particulièrement exposés : les déplacements à titre professionnel, notamment lorsqu'ils nécessitent de «*découcher*» se traduisent par une augmentation du temps de travail non reconnu (travail dans les transports ou à l'hôtel par exemple), par des temps de repos inférieurs aux obligations légales et par une absence de protection des salariés en cas d'accident de travail. 68 %⁽³⁾ des cadres effectuent au moins un jour de déplacement par semaine, et 41 % deux jours ou plus par semaine. 70 % des cadres affirment travailler pendant leurs trajets. Pourtant le «*nomadisme*» ne bénéficie d'aucun encadrement ni définition juridique.

Un travail dissimulé massif

Nous assistons donc à un mouvement d'explosion du travail dissimulé chez les ICT et à une remise en cause du fondement du droit du travail. 75 % des cadres effectuent, via les TIC, du travail au noir.

De nombreux sondages font état de l'ampleur de cette situation. Cependant, le travail réalisé par les salariés en-dehors de leur lieu et temps de travail est absent de tous les radars officiels : aucune étude ne permet de chiffrer le phénomène, aucune évaluation ou décompte n'est réalisé dans l'entreprise ou dans les statistiques officielles (DARES, INSEE, ACOSS...). L'UGICT interpelle donc le comité national de lutte contre la fraude et demande à ce qu'une étude soit réalisée pour chiffrer le nombre d'heures de travail au noir réalisées par les salariés en dehors de leur lieu de travail, et évaluer le montant des cotisations non recouvrées par la Sécurité sociale. Cette étude doit permettre l'adoption de dispositions pour encadrer l'usage des TIC, pour faciliter le contrôle et limiter la fraude sur le temps de travail des salariés.

⁽³⁾ CADREO <http://www.cadreo.com/actualites/dt-stress-cadres>

II - L'objectif de notre campagne

▶ Protéger la vie privée et les temps de repos des salariés et garantir l'application de la loi sur les temps de travail de nuit et le dimanche : instituer un droit à la déconnexion.

▶ Les ingénieurs, cadres et techniciens travaillent bien plus de 35 h, nous exigeons une réduction effective du temps de travail et un encadrement des forfaits-jours. Le travail numérique ne doit plus être dissimulé, nous exigeons un décompte, une rémunération et/ou récupération de l'ensemble des heures effectuées.

III - Ce qui existe

Ce que dit la loi sur le temps de travail

- ⇒ La durée légale de travail est de 35 h.
- ⇒ La durée maximale quotidienne de travail est de 10 h et la durée maximale hebdomadaire de 48 h (44 h en moyenne sur 12 semaines consécutives).
- ⇒ Le temps de repos minimal est de 11 h par jour et 35 h consécutives hebdomadaires.

Les dispositions sur le temps de travail (durée et répartition), les possibilités de recours aux heures supplémentaires, les obligations de majoration des heures supplémentaires ou les forfaits-jours ont été considérablement assouplies en 2003 et 2004.

Sur les forfaits-jours, la loi prévoit :

- ✓ qu'ils peuvent concerner les cadres ou les salariés qui disposent « d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur travail ».
- ✓ qu'ils doivent être prévue par accord d'entreprise ou à défaut par accord de branche. Cet accord détermine la durée annuelle de travail à partir de laquelle le forfait est établi.
- ✓ que l'accord du salarié est nécessaire.
- ✓ que le nombre de jours travaillés ne peut excéder 218 jours.
- ✓ qu'un entretien annuel individuel est organisé avec le salarié et porte notamment sur sa charge de travail.
- ✓ que les salariés ayant conclu une convention de forfait en jour ne sont pas soumis aux dispositions concernant les durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire (article L.3121-48). *NB: Cette disposition est en contradiction avec la jurisprudence et de nombreuses conventions ont été annulées pour cette raison.*

Ces dispositions sont en contradiction avec les conventions internationales et européennes, comme le rappelle régulièrement la cour de cassation.

La Cour de Cassation a dans ses multiples arrêts rappelé que, **pour être valable une convention de forfait jour doit :**

- ✓ garantir le respect des durées maximales de travail ainsi que les temps de repos journaliers et hebdomadaires ;
- ✓ reposer sur l'accord express du salarié (clause dans le contrat de travail), avec une convention écrite précisant la durée du travail correspondant au salaire forfaitaire ;
- ✓ garantir que l'amplitude des journées d'activité et la charge de travail restent raisonnables et assurent une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé ;
- ✓ le respect de dispositions relèvent de la responsabilité de l'employeur, qui ne peut en aucun cas se limiter à renvoyer au salarié la responsabilité de déclencher des alertes si son temps ou sa charge de travail sont trop élevés.

Le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS) qui a condamné la France à de multiples reprises rappelle en outre que :

- ✓ l'absence de toute référence au nombre d'heures travaillées dans le cadre d'un forfait n'assure pas le « droit à une rémunération équitable ».

Ce que dit la loi sur le télétravail

10 ans après l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002, suivi le 19 juillet 2005 d'un accord national interprofessionnel, le télétravail a été introduit dans la législation française (loi du 22 mars 2012). Ce terme « désigne toute forme d'organisation du

Quelques avancées obtenues récemment par la négociation...

En Allemagne, dans la métallurgie

Le syndicat IG Metall est intervenu pour obtenir du gouvernement un encadrement par la voie législative sur l'utilisation de la messagerie professionnelle en dehors des heures de travail, pour protéger les salariés du stress. L'action syndicale menée dans les entreprises ont conduit certains employeurs, comme Wollkswagen à fermer les serveurs en dehors des heures de travail ou BMW à instituer un système de décompte de l'ensemble des heures effectuées par les salariés via les TIC en-dehors de leur lieu de travail. Et, fin août 2013, pour que ses employés puissent profiter de leur temps libre sans être sollicités par courriel ou par téléphone, le ministère allemand du Travail s'est doté de règles écrites.

travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci». Cependant ces dispositions touchent moins de 10% des salariés, alors qu'ils sont 39% à déclarer utiliser les TIC pour raisons professionnelles en-dehors de leur lieu de travail.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux salariés reconnus comme télétravailleurs :

- ✓ le télétravail doit être prévu dans le contrat de travail ou par avenant et être volontaire;
- ✓ le refus d'effectuer du télétravail ne peut constituer un motif de rupture du contrat;
- ✓ des plages horaires durant lesquelles le salarié peut être contacté doivent être définies en concertation avec lui;
- ✓ l'employeur doit prendre en charge tous les équipements et abonnements, et assume la responsabilité des coûts liés à la perte ou la détérioration de ces équipements;
- ✓ la charge de travail et les délais d'exécution, évalués suivant les mêmes méthodes que celles utilisées pour les travaux exécutés dans les locaux de l'entreprise, doivent, en particulier, permettre au télétravailleur de respecter la législation relative à la durée du travail et tout spécialement la durée maximale du travail et les temps de repos.

A la BNP Paribas, pour encadrer le nomadisme

Ce type d'accord a le mérite de créer un encadrement à la pratique du nomadisme, qui reste le parent pauvre du télétravail en matière de réglementation.

Cet accord prévoit notamment :

- ✓ une définition précise des métiers concernés ;
- ✓ un avenant au contrat de travail et inscription au RUP (Registre Unique du Personnel) pour éviter le télétravail « dissimulé » ;
- ✓ le principe du volontariat, la réversibilité avec des conditions d'entrée et de sortie du nomadisme bien définies et encadrées ;
- ✓ des dispositions pour le travail le samedi, le dimanche et les jours fériés (récupération en repos et indemnité financière) ;
- ✓ l'égalité de traitement : les collaborateurs nomades bénéficient d'un traitement égal à celui des autres salariés de l'entreprise (évolution professionnelle, accès formation) ;
- ✓ tout accident (à domicile ou au cours d'un déplacement) est « présumé » être un accident du travail. C'est à l'entreprise d'apporter la preuve contraire s'il y a lieu ;
- ✓ la prise en charge de l'abonnement internet (30 € par mois, dès 3 jours par semaine) ;
- ✓ la liste des équipements et fournitures de matériel au domicile sont très complètes, y compris le mobilier ;
- ✓ une indemnité est mise en place et versée chaque mois au salarié en télétravail pour l'occupation d'une partie des locaux et frais (quote-part de loyer, chauffage, électricité...).

IV - Les propositions de l'UGICT-CGT

1. Encadrer l'usage des TIC pour protéger le repos et la vie privée

- ⇒ Instituer une négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques. Cette négociation devra notamment prévoir des plages de trêve de mails, les modalités de répartition de la charge de travail des salariés absents ou en congé.
- ⇒ Interdiction que le salarié puisse être récepteur d'une sollicitation professionnelle durant ses temps de repos :
 - ✓ compléter le Code du Travail et préciser que les 11 h de repos consécutifs quotidien et les 35 h hebdomadaires signifient que le salarié ne doit pas recevoir de sollicitation/information d'ordre professionnel ;
 - ✓ rendre obligatoire l'adoption dans chaque entreprise ou administration d'un accord garantissant ce principe instituant une « trêve des mails » sur des plages horaires définies correspondant au moins aux durées minimum de repos ;
 - ✓ compléter la législation sur le travail de nuit et le dimanche en interdisant l'envoi de sollicitation/information professionnelle la nuit ou le dimanche pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas de travail de nuit ou le dimanche.
- ⇒ Augmenter la durée minimale de repos consécutif quotidien.
- ⇒ L'obligation de justifier, majorer ou compenser le travail de nuit ou le dimanche.
- ⇒ Conformément à la réglementation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps de repos.

2. Garantir le décompte, la rémunération et/ou récupération de toutes les heures effectuées

- ⇒ Instauration de l'obligation de présenter au CE au moins une fois par an une **évaluation du temps de travail de l'ensemble des salariés par Catégorie Socio-professionnelle et secteur** (y compris les salariés au forfait). Cette évaluation pourrait par exemple être intégrée au bilan social.
- ⇒ Présentation au CE de la synthèse des données sur la charge de travail des salariés présentées au CHSCT et des entretiens individuels.

3. Réglementer les forfaits-jours

L'insécurité juridique est aujourd'hui très importante pour les forfaits-jours, la loi étant en contradiction explicite avec la jurisprudence. Elle doit évoluer au plus vite et garantir notamment :

- ✓ le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;
- ✓ la référence à une durée horaire pour assurer une rémunération équitable ;
- ✓ des dispositifs garantissant la santé du salarié et le contrôle du respect de ces dispositions, sous la responsabilité de l'employeur.

Pour cela, nous proposons les dispositions suivantes

⇒ La suppression de l'article L.3121-48 pour garantir que les dispositions concernant les durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire s'appliquent aux salariés en forfaits jours.

⇒ Un contrôle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif. Les modalités adaptées à chaque situation concrète (supports à utiliser, justifications à présenter en cas de contestation par la hiérarchie, etc.) sont à négocier par entreprise, sur la base d'accords de branche. Nous proposons que le nombre d'heures effectuées fasse l'objet d'un décompte chaque trimestre, pour laisser de la souplesse à l'organisation tout en protégeant la vie privée et la santé des individus.

⇒ La mise en place d'un suivi collectif de la charge réelle de travail sous le contrôle des IRP et la responsabilité de l'employeur.

⇒ Un système d'alertes en cas de dépassement des seuils de travail maximum (10h de travail en une seule journée et 48h en une seule semaine où 44 h sur 12 semaines). Dès le dépassement, même occasionnel, des seuils maximaux fixés, un système d'alerte doit être déclenché et une enquête diligentée afin de savoir pourquoi les salariés effectuent une durée excessive de travail.

⇒ L'indication d'un horaire hebdomadaire de référence (bien en dessous du seuil maximum des 48 h) correspondant au salaire forfaitaire du cadre.

Au-delà de cet horaire hebdomadaire de référence, les dépassements d'heures doivent faire l'objet d'une majoration de la rémunération et ouvrir droit à un repos, en sus des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail.

4. Réglementer le télétravail

Faire basculer tous les télétravailleurs non reconnus dans le cadre du télétravail

Tous les salariés (y compris ceux qui sont en forfaits-jours) qui effectuent «*un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication*»⁽⁴⁾ doivent être considérés comme des télétravailleurs et bénéficier de l'ensemble des protections prévues par la loi (voir plus haut). Ces protections doivent être étendues aux salariés nomades.

Compléter la législation du télétravail par :

- ✓ la présomption de qualification d'accident du travail de tout accident intervenant pendant l'exercice du travail ;
- ✓ une obligation de mettre en place un décompte des heures effectuées par le salarié et une évaluation de la charge de travail ;
- ✓ les heures effectuées de nuit ou le week-end doivent être justifiées et majorées permettant une récupération ou un paiement supplémentaire ;
- ✓ la prise en charge du matériel de bureau (siège ergonomique, bureau) ;
- ✓ l'interdiction de définir des plages horaires où le salarié peut être contacté par son employeur supérieures au temps de travail du salarié ;
- ✓ la mention sur le Registre Unique du Personnel du télétravail.

5. Mettre en place une réglementation encadrant les déplacements professionnels

- ⇒ Durant les déplacements professionnels, le temps de transport doit être considéré comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets).
- ⇒ En cas d'accident pendant l'exercice des missions il est présumé avoir la qualification d'accident du travail quel que soit le lieu où il s'est produit.
- ⇒ La compensation de la sujétion que représente le déplacement et le découchage doit être prévue par accord de branche et d'entreprise.
- ⇒ La prise en charge de l'ensemble des frais de déplacement par l'employeur.

⁽⁴⁾ Définition du télétravail à l'article L.122-9 du Code du Travail.

V - La campagne de l'UGICT-CGT

La campagne de l'UGICT-CGT sera portée tout au long de l'année 2014/2015 et déclinée au plus près des salariés.

- ⇒ Une consultation nationale est lancée pour permettre aux ICT d'évaluer leur temps de travail TTC (Toutes Tâches Comprises).
- ⇒ Cette consultation sera utilisée dans chaque entreprise ou administration pour exiger des négociations pour obtenir un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail des ICT.
- ⇒ L'UGICT-CGT portera ses revendications dans le cadre des renégociations de forfaits jours dans les branches et dans les entreprises, et continuera la bataille juridique pour faire annuler par les tribunaux tous les accords ne respectant pas la réglementation européenne.
- ⇒ Une « *campagne virale* » sera relayée sur internet et sur les réseaux sociaux, permettant d'interpeller de façon originale et décalée les salariés sur leur temps de travail (voir à suivre). Une pétition est lancée sur la plateforme « *change.org* » et servira à interpeller le gouvernement et le patronat sur la nécessité de mettre en place un droit à la déconnexion et de réduire effectivement le temps de travail de l'encadrement.
- ⇒ L'UGICT-CGT organise une journée d'étude « *Négocier le droit à la (dé)connexion, pourquoi, comment* » pour donner tous les outils aux élus et militants CGT pour mener cette bataille dans les négociations de branche et d'entreprise le 15 octobre 2014.
- ⇒ L'UGICT-CGT organise les Rencontres d'Options sur « *Le numérique et le travail* » en janvier 2015.

**Site de campagne :
ugict.cgt.fr/deconnexion**

VI - Les éléments de la campagne

Les visuels de campagne

Halte au harcèlement numérique !
Pour un droit à la déconnexion



la
cgf **UGICT**
INGÉS
CADRES
TECHS
La référence syndicale



ugict.cgt.fr/deconnexion

Pour un droit à la déconnexion

**Halte au harcèlement numérique !
Pour un droit à la déconnexion**



ugict.cgt.fr/deconnexion
Pour le droit à la déconnexion



**Halte au travail au noir !
Toute connexion mérite salaire**



ugict.cgt.fr/deconnexion
Pour le droit à la déconnexion





Si vous lisez ce mail entre 21h et 6h du matin*, il ne faut pas vous étonner d'avoir des problèmes de couple ;-)



Mobilisons nous pour un droit à la déconnexion et pour une réduction effective de notre temps de travail !

- Relayez la campagne à tous vos amis et collègues: envoyez ce mail entre 21h et 6h du matin à votre carnet d'adresse
- Signez la pétition
- Remplissez la consultation pour évaluer votre temps de travail TTC

***Rappel : le Code du Travail prévoit actuellement que :**

- La période légale du [travail de nuit](#) est fixée entre 21 heures et 6 heures.
- [Les temps de repos](#) sont de 11 heures consécutives par 24h et 35h consécutives /semaine
- [La durée maximum de travail](#) ne peut dépasser 10h par jour, 48h par semaine et 44h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

VII - Qu'est-ce que l'UGICT-CGT ?

L'UGICT-CGT est la référence syndicale pour les Ingénieurs, Cadres et Techniciens de toutes les branches professionnelles, et sur tout le territoire.

Des agents de maîtrise aux cadres dirigeants, l'encadrement a un rapport spécifique au travail. La CGT a fait le choix d'organiser une activité spécifique pour que les aspirations et le vécu au travail des ingénieurs, cadres et techniciens se traduisent dans des revendications syndicales majoritaires.

L'Ugict compte plus de 80 000 affiliés et constitue la deuxième organisation syndicale de l'encadrement (2^{ème} et 3^{ème} collèges), devant la CGC.

le site de campagne ugict.cgt.fr/deconnexion



Pour le droit à la déconnexion

Répondre à la consultation

Signer la pétition

Alerter un ami

Simulat'heures Sup'

Nos propositions

Blog de campagne

Outils de campagne

A propos



Agenda

04/09

Conférence de presse de lancement

15/10

Journée d'étude CGT

15/01

Rencontres d'Options sur le numérique et le travail

Fil d'actus

- 1 SEPTEMBRE 2014**
Droit à la déconnexion : c'est le temps d'en parler
- 1 SEPTEMBRE 2014**
Trop bosser tue l'amour
- 15 JUILLET 2014**
Le droit à la déconnexion... vite !
- 18 FÉVRIER 2014**
L'influence du numérique sur le travail des cadres
- 2 SEPTEMBRE 2014**
la durée maximum de travail
- 2 SEPTEMBRE 2014**
le forfait en jours

VIII - 5 raisons de défendre les 35 heures

1- Aujourd'hui, le temps de travail moyen des salariés à temps complet est bien supérieur à 35h

En France, la durée moyenne hebdomadaire pour l'ensemble du salariat à temps complet est de 39,5 heures, comme l'a révélé la dernière enquête sur le temps de travail de la DARES.

Elle est donc supérieure à la durée légale hebdomadaire de 35 h (ou 1 600 h par an).

Entre 2003 et 2011, elle a augmenté pour toutes les catégories socioprofessionnelles : ouvriers (+ 2,3%), employés (+ 2,2 %), profession intermédiaire (+ 4,3 %), cadres (+ 5,8 %).

Pour les cadres, l'horaire hebdomadaire est passé de 42,6 h en 2003 à 44,1 h en 2011.

Et l'horaire annuel passe pour les cadres de 1 765 h (2003) à 1 867 h (2011). Cette augmentation du temps de travail s'explique notamment par l'extension du forfait jour à l'ensemble des salariés introduite par les gouvernements Fillon. Ainsi, entre 2003 et 2011, le nombre de salariés en forfait jours est passé de 5 à 12,5 %. Pour les seuls salariés en forfait jours l'horaire annuel est de 1 939 heures^[1]!

Le travail de nuit augmente également.

3,5 millions de personnes, dont plus d'un million de femmes, travaillent régulièrement la nuit, selon la Dares^[2], soit un million de plus qu'il y a 20 ans. Parmi les salariés amenés à travailler de nuit, il ne s'agit plus d'une modalité occasionnelle mais d'une organisation du travail régulière (la proportion de travailleurs nocturnes « *habituels* » a doublé en 20 ans).

L'intensification du travail générée notamment par les changements organisationnels incessants et un rythme de travail de plus en plus contraint est une réalité partagée par de plus en plus de salariés.

Ainsi, selon la DARES la part des salariés dont le rythme de travail est imposé par un contrôle ou un suivi informatique est passée de 25 % en 2005 à 35 % en 2013. Cette hausse est plus sensible pour les cadres (+ 12 points) et les professions intermédiaires (+ 13 points).

L'enjeu aujourd'hui est donc d'obtenir une effectivité de la réduction du temps de travail (en particulier pour les ingénieurs, cadres et techniciens).

2- En faisant sauter la durée légale du temps de travail, on baisse les salaires

Aujourd'hui, les employeurs disposent des souplesses nécessaires pour augmenter le temps de travail des salariés au-dessus de 35 h, dans la limite de 48 h par semaine ou de 44 h sur une durée consécutive de 12 semaines.

Ces limites disparaissent même pour les salariés en forfait jours. En revanche, dès lors que l'on dépasse les 35 h, les heures supplémentaires doivent être majorées.

En supprimant la référence aux 35 h, le patronat veut obtenir la suppression des obligations de majoration pour les heures supplémentaires.

3- La baisse du temps de travail s'est accompagnée d'une hausse de la productivité

Selon l'INSEE, les 35 h sont à l'origine de gains de productivité de 4 à 5 % pour les entreprises.

Suite aux 35h, en 2004, la France se place au 2^{ème} rang mondial pour la productivité horaire du travail (devant les États-Unis, l'Allemagne, le Japon, le Royaume-Uni, l'Italie,...) et à 20 % au-dessus de la moyenne Européenne.

4- La baisse du temps de travail est un levier de création d'emploi

Entre 1998 et 2002, la mise en place des 35 h a permis la création d'environ 350 000 emplois supplémentaires^[3]. Auxquels il faut ajouter près de 50 000 emplois indirects dans les secteurs du sport, des loisirs, et du tourisme.

«Les 35 h n'ont pas eu d'impact négatif sur les coûts salariaux. Les coûts salariaux unitaires (masse salariale sur valeur ajoutée) ont baissé de 10 % entre 1996 et 2002, liés aux allègements de charges et aux gains de productivité».^[4]

En ramenant la durée moyenne hebdomadaire du travail de 39,5 h (durée moyenne actuelle) à 35 h cela libèrerait l'équivalent de 2,7 millions d'emplois.

5- Si le patronat souhaite faire travailler plus les salariés, qu'il s'attaque aux temps partiels...

Le gouvernement et le patronat feraient mieux de s'attaquer aux temps partiels qui explosent et concernent maintenant 18 % des salarié-e-s (dont 80 % de femmes!).

Les temps partiels sont aujourd'hui le premier facteur d'inégalité salariale entre les femmes et les hommes.

Pourtant, les emplois à temps partiels bénéficient à plein des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires.

Les emplois à temps partiels sont donc subventionnés par les pouvoirs publics.

[1] Ces chiffres tiennent compte des jours RTT supplémentaires accordés aux cadres en forfait jours.

[2] DARES, 21 août 2014

[3] DARES N° 123 d'avril 2007.

[4] Martine Aubry, Alternatives économique n° 225 mai 2004.

