

20 avril 2018 : 7ème séance sur le Temps de travail

La CGT première organisation syndicale dans la métallurgie quitte la réunion !

Ce vendredi, se tenait la 7ème séance de négociation sur le temps de travail, dans le cadre de la renégociation de l'ensemble du dispositif conventionnel qui régit la vie d'1,4 million de salariés de la Métallurgie. D'emblée, l'UIMM annonce qu'elle souhaite que cette nouvelle séance soit conclusive.

Depuis l'ouverture de cette négociation en septembre dernier, le patronat de la métallurgie n'a eu qu'un seul objectif : faire travailler plus longtemps les salariés déjà dans l'emploi, faisant fi à la fois des conséquences sur leur santé et des millions de privés d'emploi.

De provocation en surenchère, l'UIMM a finalement osé proposer un contingent annuel de 510 heures supplémentaires (350H + 160H au « volontariat »), sachant qu'actuellement il est de 220h / an.

Cela s'ajoute à toute une batterie de dispositions permettant notamment aux patrons de faire travailler le dimanche, de réduire le repos quotidien et hebdomadaire simplement pour un surcroît d'activité ! Une boîte à outils pour en finir avec les 35 heures, les 39 heures et les 40 heures ! C'est 50 ans de retour en arrière !

Au cours de ces 7 séances de négociation, la CGT a porté de nombreuses propositions démontrant qu'il est indispensable de travailler moins pour travailler mieux et travailler tous.

Réduire le temps de travail à 32h, limiter le forfait à 200 jours, inclure le temps d'habillage dans le temps de travail effectif, contrôler la charge de travail... c'est une des voies pour aller vers le plein emploi, prendre en compte les évolutions technologiques et diminuer considérablement l'exposition aux nuisances.

La CGT a fait le constat qu'aucune de ses propositions n'a été retenue dans cette pseudo-négociation. Aussi, elle a décidé de quitter la réunion.

C'est une véritable alerte qui exprime notre inquiétude en matière de conditions de travail et de vie des salariés mais aussi concernant l'avenir de nos industries.

D'ores et déjà, la CGT Métallurgie appelle les salariés à faire du 1er mai une grande journée de mobilisation.

Pour une véritable négociation sur la réduction du temps de travail et une Convention Collective Nationale de progrès social. Oui aux 32 heures hebdomadaires, oui au forfait annuel à 200 jours, non aux 510 heures supplémentaires !.

Faut-il laisser faire ?

La convergence des luttes est bien réelle : transports, santé, énergie, éducation ... Il existe une autre convergence celle de la casse : code du travail, conventions collectives, service public. Et là le patronat est aux commandes : L'exécutif au service du patronat. Nous ne sommes plus dans une démocratie, Le débat parlementaire n'existe plus. Pour l'exécutif il faut aller vite pour éviter que les salariés se mobilisent. Devons-nous laisser faire ? D'autant plus que la sphère Thales risque d'éclater : temps de travail, dispositions sociales. Pensez-vous un instant que le groupe Thales va s'écarter de son propre chef d'un iota des directives de l'UIMM et du MEDEF ?

La CGT dit NON, il faut réagir tous ensemble, La CGT a des propositions. Rejoignez la CGT seul syndicat qui s'est battu réellement contre les lois REBSAMEN, EL KHOMRI, MACRON.

15 Mars, 22 Mars, 19 Avril, 1 Mai : Nombreux ont été les salariés dans la rue à l'appel de la CGT.

Se syndiquer, ça sert à quoi ?

Ne plus être seul en cas de difficulté face à l'employeur ou aux équipes mais pouvoir en débattre et agir ensemble, être accompagné par la CGT.

Retrouver collectivement une liberté d'expression que l'on nous refuse souvent individuellement.

Se donner les moyens **d'agir ensemble sur notre quotidien**, sur notre travail, notre entreprise ou administration.

Construire ensemble des propositions au service du progrès social et environnemental

Faire vivre la solidarité.

La CGT est présente partout en France, dans toutes les catégories professionnelles (ouvriers, employés, techniciens, cadres...)

Se syndiquer à la CGT c'est promouvoir un collectif intellectuel au plus proche des salariés pour élaborer des repères revendicatifs.



Baromètre UGICT-CGT/SECAFI : Le divorce des cadres et des directions s'accroît

Un mécontentement salarial qui monte ; Un temps et une charge de travail qui progressent ; Un management qui nie le rôle contributif des cadres. Les 3 priorités sont : équilibre vie professionnelle et privée, contenu et sens du travail, salaire



Baromètre Ugict-CGT / SÉCAFI, réalisé par Viaivoice, mars 2018

ugict.cgt.fr

Baromètre Ugict-CGT / SÉCAFI, réalisé par Viaivoice, mars 2018

*Secteur privé
*Fonction publique

OPINIONS ET ATTENTES DES CADRES

Dégradation de la reconnaissance professionnelle et du management

Le niveau de **rémunération** est jugé en inadéquation avec...

L'implication



La charge de travail



Le temps de travail



La qualification



Les responsabilités



Année	L'implication	La charge de travail	Le temps de travail	La qualification	Les responsabilités
2018	53 % / 70 %	52 % / 67 %	59 % / 69 %	41 % / 64 %	43 % / 59 %
2015	51 % / 55 %	50 % / 60 %	48 % / 44 %	40 % / 60 %	41 % / 52 %

L'évaluation individuelle est discréditée.



Fondée sur de mauvais critères
64 % / 77 %

Manque de transparence
59 % / 63 %

Pour **51 % / 58 %** des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **éthique professionnelle**.



42 % / 48 %

1 cadre sur 2 considère que le **management** se détériore.



60 % / 56 % des cadres souhaitent disposer d'un **droit d'alerte** pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

68 % / 83 % des cadres ne se sentent pas associés **aux choix stratégiques**.



Intensification du travail, perspectives, et droit à la déconnexion

La charge de travail augmente pour **61 % / 64 %** des cadres.



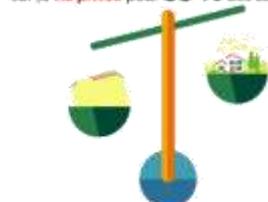
Le temps de travail augmente pour **51 % / 55 %** des cadres.



3 cadres sur 4 font un usage professionnel des outils numériques en dehors des heures de travail.



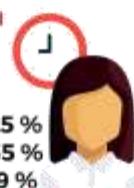
Depuis le développement des **technologies**, la vie professionnelle déborde davantage sur la **vie privée** pour **58 %** des cadres.



60 % / 50 % des cadres souhaitent un **droit à la déconnexion effectif**.



Le temps de travail déclaré est en moyenne de :
49 h et + : **21 %**
Entre 45 et 48 h : **25 %**
Entre 40 et 44 h : **35 %**
Entre 35 et 39 h : **19 %**



53 % / 76 % des cadres déclarent **travailler pendant les jours de repos**.



Les 3 priorités des cadres sont

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle
67 % / 71 %



Le contenu et le sens du travail
50 % / 59 %



Le salaire
57 % / 49 %



Et vous à Mérignac, comment vous vous situez? N'était-il pas temps d'arrêter ce Wall Street Management destructeur et aller vers les 32h et 200 jours, d'exercer son « droit à la déconnexion » ? L'UGICT-CGT propose le « Management Alternatif », qu'en pensez-vous ?

Echo des négociations à THALES

La négociation sur la QVT est terminée : l'accord présente peu d'engagement, beaucoup d'intentions, voire des reculs sur l'espace de vie au travail. Original, il ne comporte aucun article. Des appuis pour les salariés qui veulent le faire vivre afin que les intentions deviennent des réalités. La négociation sur le droit syndical s'ouvre avec pour objectif : réduire les effets néfastes des lois Macron comme la suppression des Délégués du Personnel et du CHSCT.

Echos des négociations à AVS

AVS : Négociations d'harmonisation

« Télétravail » et « Astreinte » terminées ; « horaires atypiques » en cours « travail en équipe » à venir. La direction n'est pas sur la base du mieux disant dans cette harmonisation des accords de 4 sociétés regroupées.

Contacts CGT

Alain Marin, Sylvie Borrell, Nicolas Michel, Pascal Delouche, Pierre-Franck Mire

Sites web CGT

CGT Thales : <http://cgtthales.fr>
Vos droits : <http://www.thadis.com>
Imagerie d'avenir : <http://imageriedavenir.fr/>

