

ARSENAL  
BREST

la  
cgt

# INGENIEURS-CADRES

Janvier 2022 N°7

1. Opinions et  
attentes des  
cadres 2021

2. Ces entreprises  
qui testent la  
semaine de  
quatre jours

3. Astreintes et forfaits  
jours déclarés  
contraires aux droits  
fondamentaux des  
travailleurs



CGT Arsenal de Brest



NEWSLETTER

# 1. Opinions et attentes des cadres 2021

## Les cadres veulent travailler et vivre autrement

Après avoir été sur-sollicités durant la crise sanitaire pour maintenir les objectifs et le niveau d'activité dans leur entreprise ou leur administration, les cadres aspirent à travailler et vivre autrement.

Elles et ils souhaitent une meilleure articulation des temps et veulent reprendre la main sur le sens et la finalité de leur travail, quitte à devoir affirmer des désaccords avec leur direction.

Lucides sur les marges de manœuvres, les cadres sont une majorité à se déclarer favorable au retour de la retraite à 60 ans.

## Emergence de nouvelles attentes pour promouvoir les questions sociales et environnementales :

Dans un contexte de manque de reconnaissance salariale pour plus d'un cadre sur deux, et d'une évaluation individuelle qui manque de transparence et n'est pas fondée sur les bons critères pour les deux tiers des cadres, elles et ils sont une majorité à souhaiter disposer de nouveaux droits d'intervention pour pouvoir faire primer leur éthique professionnelle

- 48 % des cadres souhaitent disposer de droits d'intervention sur les stratégies et pratiques de leur entreprise en matière environnementale et sociale.
- 53 % des cadres disent que les choix et pratiques de leur entreprise entrent régulièrement en contradiction avec leur éthique professionnelle (51 % dans le privé et 59 % dans la fonction publique)
- 59 % des cadres demandent à disposer d'un droit d'alerte dans le cadre de l'exercice des responsabilités, et de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

## Un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée caractérisé : l'urgence d'un droit à la déconnexion effectif

- 54 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos
- 38 % déclarent travailler plus de 45 heures hebdomadaires
- 65 % aspirent à un droit à la déconnexion effectif afin de préserver leur santé et leur équilibre vie privée – vie professionnelle.

Les cadres appartiennent à la catégorie socio professionnelle dont la durée du temps de travail augmente le plus notamment du fait des forfaits jours qui concernent 50 % des cadres.

Alors que ce régime unique en Europe vient d'être condamné par le Comité Européen des Droits Sociaux pour la 4e fois, l'Ugict-CGT appelle le gouvernement à respecter le droit européen et mettre fin aux forfaits jours sans décompte horaire.

**L'Ugict-CGT appelle ses organisations et les salarié.e.s à se saisir de cette décision pour faire annuler les accords collectifs et conventions individuelles de forfaits jours qui ne garantissent pas le respect des durées de travail et de repos.**

La transposition de l'accord européen sur le numérique doit être l'occasion de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion et d'apporter les réponses nécessaires en réinterrogeant les organisations du travail, le mode de management (délais de plus en plus courts, objectifs de plus en plus déconnectés de la réalité), la charge de travail et son évaluation au regard des moyens dont on dispose.

**Les cadres refusent que le télétravail soit instrumentalisé pour généraliser le flex office (ou bureau flexible) et fragiliser le management de proximité**

Le déploiement du télétravail modifie en profondeur les conditions de travail des cadres.

S'il répond à leur aspiration d'une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, il est aussi instrumentalisé par le patronat pour optimiser les coûts, mettre sous pression le management de proximité et individualiser les relations de travail.

Des pratiques condamnées par les cadres :

- 56 % des cadres pensent que le télétravail n'est pas assez encadré et 68 % qu'il ne protège pas des durées excessives de travail
- 55 % sont opposés à la disparition des bureaux attitrés et au développement du flex office.
- 70 % souhaitent plus de latitude pour le management de proximité

- 53 % veulent une réduction du contrôle et du reporting. Ces éléments confirment l'urgence d'un encadrement du télétravail.

Il s'agit de sortir des organisations du travail maltraitantes bâties sur la flexibilité, l'individualisation du travail, les injonctions à l'autonomie tout en gardant le contrôle.

Il y a urgence à revoir les pratiques managériales afin de valoriser le « bien travailler » et de concevoir des solutions organisationnelles partagées pour gagner l'engagement des équipes. C'est tout le sens de doter le management d'autonomie et de moyens supplémentaires.

**Retraite : les cadres envoient un message aux candidats à l'élection présidentielle**

- 50 % des cadres souhaitent une réforme des retraites qui rétablisse l'âge de départ à 60 ans (avec des départs anticipés pour pénibilité).
- 79 % des cadres souhaitent une pension au moins égale à 75 % du salaire en fin de carrière.
- 48 % des cadres souhaitent un financement en partie par une augmentation de la part patronale des cotisations.

Les cadres sont lucides sur les objectifs de la réforme et savent que les marges de manœuvres existent pour améliorer le système existant.

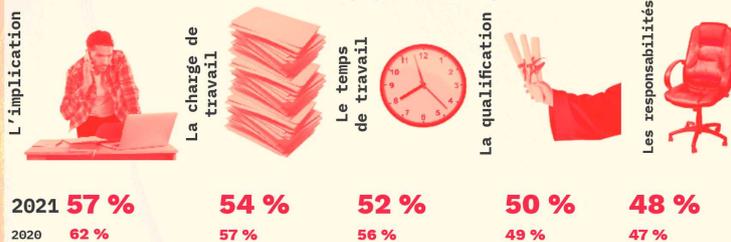
**L'Ugict-CGT revendique pour l'encadrement des droits nouveaux pour renforcer la sécurisation professionnelle, assurer la reconnaissance professionnelle, et reconnaître le rôle contributif de l'encadrement dans la définition de la stratégie des entreprises et administrations.**

# CHIFFRES CLÉS

Sondage SECAFI / Ugict-CGT réalisé par ViaVoice - Novembre 2021

## RECONNAISSANCE EN BERNE SUR LES SALAIRES

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



Pour **53 %** des cadres, les choix et pratiques de leur entreprise ou administration rentrent régulièrement en contradiction avec leur **ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE**.



**70 %** des cadres ne se sentent pas associés aux choix stratégiques.



**59 %** des cadres souhaitent disposer d'un **DROIT D'ALERTE** pour refuser de mettre en œuvre une directive contraire à leur éthique.

CGT INGÉS CADRES TECHS

Sondage SECAFI / Ugiict-CGT réalisé par ViaVoice - Novembre 2021

## INTENSIFICATION DU TRAVAIL, PERSPECTIVES, ET DROIT À LA DÉCONNEXION

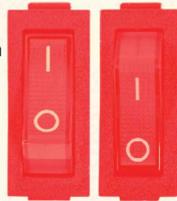
La **CHARGE DE TRAVAIL** augmente pour **57 %** des cadres.



Le **TEMPS DE TRAVAIL** augmente pour **51 %** des cadres.



**65 %** des cadres souhaitent un droit à la déconnexion **EFFECTIF**.



**56 %** considèrent que les pratiques de **TÉLÉTRAVAIL** sont insuffisamment encadrées.



Le **TEMPS DE TRAVAIL** déclaré est en moyenne de :

49 h et + : **15 %**  
Entre 45 et 48 h : **22 %**  
Entre 40 et 44 h : **40 %**  
Entre 35 et 39 h : **21 %**



**54 %** des cadres déclarent travailler pendant leur jour de repos.



### LES 3 PRIORITÉS DES CADRES SONT :

L'équilibre entre vie privée et vie professionnelle



**65 %**  
Femmes : 71 %  
Hommes : 62 %

Le salaire



**53 %**  
Femmes : 56 %  
Hommes : 51 %

Le contenu et le sens du travail



**50 %**  
Femmes : 51 %  
Hommes : 50 %

**CGT INGÉS CADRES TECHS**

## 2. Ces entreprises qui testent la semaine de quatre jours

Discrètement, depuis la pandémie, de plus en plus de PME testent la suppression du vendredi ou d'un jour de travail dans la semaine.

**Les patrons qui l'ont mis en place revendiquent plus de bien-être et plus d'efficacité chez leurs salariés.**

**C'est aussi un argument dans la guerre actuelle des recrutements.**

**Travailler moins mais plus efficacement, pour gagner autant.**

**Si l'équation séduit depuis des années des salariés et les syndicats dont la CGT (Revendication des 32h), un nombre croissant de dirigeants sautent désormais le pas dans leur entreprise en se penchant sur la semaine de quatre jours.**

Le Centre des jeunes dirigeants, qui vient de faire le tour de ses 2.600 membres pour préparer ses doléances de campagne présidentielle, les a aussi sondés sur cette innovation managériale. "Plus de la moitié d'entre eux sont prêts à tester la formule", n'en revient pas Emeric Oudin, le président du réseau patronal. "C'est vrai que nous n'avons que des retours positifs de ceux qui l'ont mis en place."

Lui-même avec les 18 employés de sa petite entreprise de vente d'équipements de protection Axe Environnement y réfléchit très sérieusement pour 2022.

### **Economies de carburant**

Plusieurs formules existent pour la semaine de quatre jours, le vendredi libéré étant la plus fréquente. La durée hebdomadaire reste souvent la même, autour de 35 à 39 heures, selon les statuts, parfois un peu moins, parfois un peu plus. Sans jamais de perte de salaire.

Les dirigeants avancent souvent pour premières raisons la volonté d'améliorer le bien-être de leurs salariés, ainsi que l'attractivité de leur entreprise, deux enjeux que la pandémie a imposés à l'agenda des dirigeants. « La recrudescence des burn-out fait réfléchir. De nombreux salariés ont également quitté leur poste ou leur région, devenant plus exigeants sur le bien-être au travail. La semaine de quatre jours est un élément d'attractivité », abonde Emeric Oudin.

### **Malgré les 35 heures, les cadres travaillent autant**

Dans les Vosges, Régine Crouet, qui a créé, il y a quinze ans, la société de location d'engins JC Logistique n'a pas attendu la pandémie pour supprimer en 2019, un jour de travail hebdomadaire dans l'équipe des magasiniers.

Le service représente un cinquième des effectifs de cette PME de 50 personnes pour 8 millions d'euros de chiffre d'affaires. « C'était le service le plus compliqué à mettre en place d'un point de vue opérationnel, et l'équipe n'était pas demandeuse », se souvient-elle, un brin joueuse.

Elle a convaincu l'un de ses salariés les plus opposés d'essayer, il est devenu le plus fan.

Comme les autres, il apprécie le temps libre, mais aussi les économies de carburant. Un seul a préféré rester aux cinq jours. Cette équipe, qui était aux 39 heures, continue d'effectuer ce volume d'activité, mais au rythme de 9 à 10 heures de travail quotidien. L'expérience a convaincu Régine Crouet d'étendre l'an prochain ce rythme à d'autres fonctions.

La sienne notamment : « J'ai plein de passions, j'aimerais essayer de prendre des vendredis en 2022. »

### Rogner sur les marges

Le président du Groupe Ténor signera dans quelques jours avec son CSE l'accord collectif qui entrera en vigueur en janvier.

**La moitié de ses effectifs de 150 personnes sont aux 35 heures, ils passeront aux 32 heures grâce à un don de 3 heures hebdomadaires de la PME.**

**Les autres employés au forfait jour verront leur plafond hebdomadaire passer à 34 heures. Le vendredi ne sera travaillé que par deux services, dont la « hot-line ».**

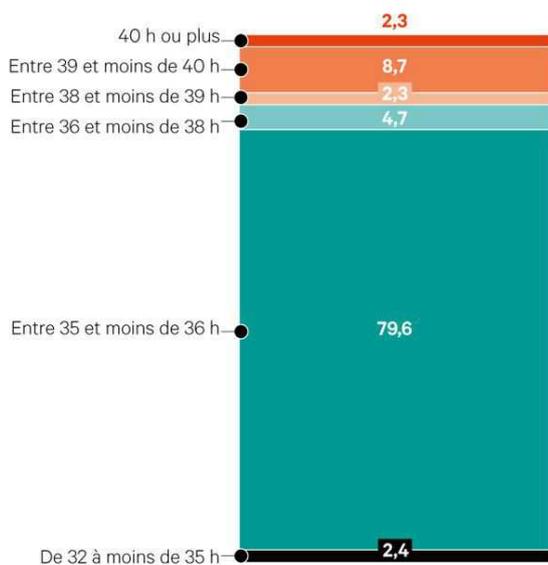
**La semaine raccourcie est un argument écologique pour les jeunes candidats à l'embauche**

Le chef d'entreprise d'une TPE (Tenor) tente aussi de cette façon de retrouver de l'attractivité. « Je sens un essoufflement depuis juin, jusqu'alors on n'avait aucun souci pour embaucher grâce à des croissances à trois chiffres, une image audacieuse, etc. » Il vient de lancer une vague de 50 recrutements pour honorer un carnet de commandes plein à craquer.

Il constate d'ailleurs que la semaine raccourcie est un argument écologique pour les jeunes candidats à l'embauche.

### Plus de 80% des salariés travaillent moins de 36 heures par semaine

Répartition en % des salariés à temps complet par tranche de durée hebdomadaire de travail



« LES ÉCHOS » / SOURCE : DARES

## Logiciel de gestion de présence

Chaque entreprise invente sa formule. Design Bois, la société d'agencement en bois pour les magasins (90 salariés, 15 millions d'euros de chiffre d'affaires à Lozanne (Rhône) s'est créée, dès le départ, en 2006, sur le concept de la semaine de 4 jours. Certains employés travaillent du lundi au jeudi, d'autres du mardi au vendredi, ou hors mercredi. Pour mieux s'organiser, la société est même en train de créer son propre logiciel de gestion des présences. En plein boom face à la demande de bois, Design Bois apprécie de ne pas subir de turnover.

**Mi-octobre, lors d'une conférence de promotion de la semaine de quatre jours organisée par la CGT, le délégué Gilles Degea chez le fabricant d'engins de travaux publics Bosch Rexroth rappelait que leur passage de 39 à 32 heures date de la fin des années 1990. L'industriel fonctionne avec trois équipes de six heures chacune, contre 2 de huit avant, sans perte de salaire.**

**« Le présentisme en entreprise a fait long feu ».**

**MorganView « offre » le cinquième jour à ses salariés**

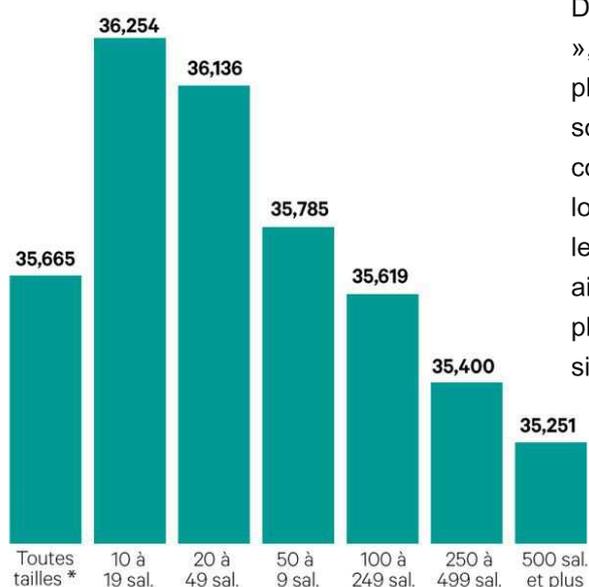
Autre cas de figure, Airbus Nantes a expérimenté durant la pandémie le passage de 8 à 6 heures par semaine, les 2 heures en moins étant payées par l'Etat, via un accord d'activité partielle de longue durée.

**Laurence Danet, secrétaire générale CGT de l'usine pointe quatre effets positifs relevés par les salariés : garde d'enfants plus souple, baisse des troubles musculosquelettiques, baisse des accidents lors des trajets domicile-travail et augmentation de la qualité de production.**

Cela n'a pas totalement convaincu l'employeur : le temps de travail est repassé aux 35 heures en septembre. La semaine de quatre jours ne risque pas en effet de se généraliser en France. Une majorité de salariés n'en exprime d'abord pas le besoin et les organisations patronales comme le Medef balaient le sujet.

## Le temps de travail diminue avec la taille de l'entreprise

Au 2<sup>e</sup> trimestre 2021



\* 10 SALARIÉS ET PLUS

\* LES ÉCHOS / SOURCE : DARES

**Un quart des Français veulent écourter leur semaine**

D'après l'étude « Workforce View 2020 », du spécialiste RH ADP, qui a sondé plus 1.900 salariés français, 21 % souhaiteraient réduire leur semaine contre des journées de travail plus longues, 6 % seraient prêts à baisser leur salaire pour travailler moins et 34 % aimeraient travailler plus pour gagner plus. Les autres sont satisfaits de leur situation.

### 3. Astreintes et forfaits jours déclarés contraires aux droits fondamentaux des travailleurs

**Le Comité européen des Droits sociaux (CEDS) déclare, une deuxième fois, la loi El Khomri de 2016 contraire aux droits fondamentaux des travailleurs. Cette fois-ci, ce sont les régimes des astreintes et des forfaits jours qui sont mis en cause.**

Suite à une réclamation de la CGT et de la CFE-CGC, le CEDS a considéré qu'ils étaient contraires à la Charte sociale européenne.

Alors que ces régimes avaient déjà fait l'objet de condamnations du CEDS en 2002, 2004 et 2010, le gouvernement a fait le choix de fouler aux pieds le droit européen avec la loi El Khomri qui aggrave encore la situation des salarié.e.s concerné.e.s.

En effet, le temps d'astreinte, par lequel le salarié est dans l'attente permanente d'être appelé par son employeur pour venir travailler, est considéré de manière parfaitement aberrante en droit français comme du temps de repos.

Le salarié peut donc être en astreinte quasi permanente. Le CEDS juge que cela est contraire à la fois au droit au repos dominical et au droit à une durée raisonnable de travail.

**Par ailleurs, le CEDS considère également le régime des forfaits en jours contraire au droit à une durée raisonnable de travail et à une rémunération équitable.**

En effet, le CEDS relève que ces forfaits permettent de travailler jusqu'à 78 heures par semaine et au surplus sans jamais ouvrir droit au paiement d'heures supplémentaires.

Dans la pratique, ce sont désormais près de la moitié des cadres qui sont aux forfaits jours et travaillent en moyenne 46h30 par semaine, bien loin des durées maximum de travail autorisées et sans garantie de respect de leur droit au repos journalier et hebdomadaire.

**Ce dispositif viole également le droit à une rémunération équitable étant donné que les heures supplémentaires ne sont jamais payées.**

Cette décision confirme la pertinence de la bataille de la CGT et de son Ugict (Union générale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens) contre les forfaits jours sans décompte horaire.

La CGT appelle ses organisations et les salarié.e.s à se saisir de cette décision pour faire annuler les accords collectifs et conventions individuelles de forfaits jours qui ne garantissent pas le respect des durées de travail et de repos.

Forfaits jours, astreintes, aménagement du temps de travail, congés payés en cas de maladie et, bientôt, plafonnement des indemnités pour licenciement illégal, les dénonciations du droit français par des instances internationales se succèdent.

Ainsi, la France alimente le dumping social et contribue à fragiliser les institutions et normes internationales.

Par cette politique, les gouvernements décrédibilisent la parole et l'influence de la France qui, de l'OIT à l'ONU en passant par le Conseil Européen, se prétend pays des droits humains tout en les foulant aux pieds quotidiennement.

Alors qu'Emmanuel Macron a pris la présidence de l'Europe, il serait de bon ton que la France se mette enfin en conformité avec les droits internationaux et européens !

**En 2018, la CEDS a considéré que la triennalisation du temps de travail, nouveauté créée par la loi de 2016, était contraire à la Charte sociale européenne**