



# Temps de travail, charges de travail :

## Le débat doit avoir lieu

**M**algré les forts doutes sur la représentativité de la CGC, la direction a cependant pris en compte la signature de cette organisation syndicale pour compléter celles de la CFDT et de l'UNSA. Cela lui a permis d'imposer son projet à tous les salariés. Il faut savoir que cet accord fait partie d'une stratégie qui vise à casser notre culture d'entreprise et s'inscrit dans un ensemble de projets (ADTT, Passerelle, modifications des rémunérations, Evaluation de la performance...).

Certains penseront qu'il est quand même nécessaire de faire des efforts pour augmenter notre productivité, sauver des emplois, raisonnement a priori logique ... du point de vue de la pensée unique que l'on nous assène. Et pourtant, à chaque fois que des salariés ont accepté cette équation, comme ceux de notre escale de SXB, la direction en a profité pour aller plus loin dans sa logique et ainsi privilégier la sous-traitance.

A ce jour, nous sommes dans la seconde phase de consultation des CHS.CT. Vraisemblablement, il s'agit pour la direction d'un pur formalisme, puisque nous nous retrouvons face à des dirigeants pétris de certitudes. En effet, la direction refuse de prendre en compte les préconisations des 41 expertises réalisées dans l'entreprise sur ce thème.

Pourtant, toutes ces expertises aboutissent à un même constat : « que cet accord ne manquera pas de se traduire par des pertes d'acquis, de repères, d'habitudes, qui vont modifier l'équilibre entre la vie professionnelle et privée. Dans l'ensemble, les salariés vont donc vivre des changements perturbants qui ne manqueront pas de les affecter. »

Nous pouvons nous interroger sur le fait que toutes ces suppressions de postes (- 5122), modifications de l'organisation du travail, restructurations, se font dans la précipitation sans que jamais les salariés ne soient consultés ! Les raisonnements « mathématiques » de nos dirigeants ne vont-ils pas s'avérer, au final, contre-productifs ? Cela, faute d'avoir évalué précisément les risques psychosociaux et la charge de travail transférée sur les personnels restants.

Et pourtant, si le travail peut être structurant pour la santé physique et psychologique, les conditions dans lesquelles il est effectué peuvent aussi être à l'origine d'usure, d'accidents et de maladies professionnelles.

Une étude réalisée en mars 2010, à la demande de la CEE (Commission Economique Européenne), démontre que les salariés français s'investissent plus que les autres européens dans leur travail et mélangent leur vie professionnelle et personnelle. Ils associent leur vie professionnelle à la construction de leur identité personnelle, ce qui signifie que lorsque la vie au travail est touchée, l'identité personnelle est également impactée. Cela peut se traduire par la remise en cause de l'image que les agents ont de l'entreprise et d'eux-mêmes.

C'est pour l'ensemble de ces raisons que :

- L'annualisation du temps de travail,
- La possibilité d'avoir : un repos isolé dans la semaine à la place du samedi, des pauses légales confondues avec la coupure repas, une adaptation de l'amplitude journalière à la charge de travail,
- La perte de jours RTT et CJT et de majorations hiver,
- La suppression de 5122 postes générant l'augmentation de la charge de travail pour ceux qui restent,

sont autant de pressions supplémentaires exercées sur les salariés de l'entreprise qui ne manqueront pas d'engendrer des vacances plus nombreuses, des journées plus longues et pour les seniors, un risque de fatigue voire de TMS plus élevés.

**Alors oui, la CGT a refusé de cautionner un accord qui dégrade vie professionnelle et vie privée des salariés.**

## ✓ En fait, le programme de la direction : Nous faire travailler plus longtemps, de façon plus intensive, pour des salaires moindres.

En introduisant pareille organisation, la direction s'apprête à faire fi de l'ingéniosité collective (en privilégiant exclusivement le travail prescrit au détriment du travail réel), qui permet à toute entreprise de fonctionner efficacement et de créer les conditions pour une harmonie entre identité pour soi et identité sociale.

### Ce que l'UGICT-CGT demande :

- ✚ Une étude permettant l'évaluation du niveau de stress des salariés,
- ✚ Une évaluation de la charge de travail dans la mesure où l'ultime objectif de la direction est d'augmenter la productivité,
- ✚ Une enquête sur la qualité de vie au travail afin que les mesures correctives nécessaires soient apportées là où il sera identifié qu'elles doivent l'être.

## ✓ Les managers poussés en première ligne

Avec l'annualisation du temps de travail, la possibilité pour la direction de changer les horaires à sa seule convenance, de supprimer les possibilités offertes d'organiser ses horaires d'arrivée et de départ en fonction des contingences personnelles, ne demande-t-on pas aux managers de proximité d'endosser en plus du reste un rôle de « flicage » ?

C'est peut-être pour cette raison que la direction générale, bien loin du travail réel, souhaite mettre en place un comité de suivi avec les signataires du nouvel accord RTT.

L'UGICT-CGT s'y oppose puisqu'il existe tous les outils permettant ce suivi : CHS.CT, Délégués du Personnel, Organisations Syndicales, CE, CCE, dont la vocation est précisément de traiter les conditions de travail de l'ensemble des salariés.

### Evaluation suite...

Suite à notre tract UGICT distribué la semaine dernière, un certain nombre de remontées montre l'importance de ce moment pour imposer une forme de contrôle de la personne.

Nous rappelons que les critères d'évaluation doivent être « objectifs et transparents », suivant les termes de la jurisprudence. De plus, tout salarié doit être informé des critères sur lesquels il sera « jugé ».

Nous saisissons le CHS.CT afin que la direction expose ces critères « objectifs et transparents », car le mode d'évaluation des salariés doit être soumis au CHS.CT.

**« la fin réelle de leur opération d'évaluation n'est pas l'évaluation elle-même, mais le pouvoir qu'elle permet d'exercer. » (Pierre Bourdieu)**

<http://www.net-iris.fr/veille-juridique/jurisprudence/18845/le-projet-evaluation-annuelle-des-salaries-doit-etre-soumis-a-la-consultation-du-chsct.php>

