

« Loi TEPA, compte épargne temps, forfait Jours, travail du dimanche, les gouvernements et patronat remettent en cause les 35 heures. Pour gagner autant en salaire, les salariés doivent et devront travailler plus et plus longtemps ».

Ce thème du temps de travail est de pleine actualité dans la Branche des IEG, avec les opportunités saisies par les entreprises du secteur de l'énergie que se soit à ENGIE ou à EDF, ainsi que dans leurs filiales respectives lors des négociations des accords sur le temps de travail.

L'accord d'avant-garde de janvier 1999 ne tient plus qu'à un fil et l'évolution des métiers de ces dernières années a également permis aux employeurs d'accentuer le caractère individuel des rythmes de travail.

Nos repères revendicatifs doivent encore constituer un rempart collectif contre l'offensive patronale encouragée par les mesures législatives prises par les différents gouvernements.

32 HEURES POUR TOUT LE MONDE

Face au chômage de masse, la Confédération considère comme essentiel de bâtir notre socle revendicatif à partir des 32 heures comme base collective de référence sur la semaine.

En portant cette revendication, il sera essentiel que la compensation en emplois soit réelle et que le patronat n'en profite pas pour encore intensifier les charges de travail au détriment des conditions de travail des salariés.

Face à la banalisation du travail du dimanche dans certains secteurs d'activité (l'ouverture des commerces le dimanche et les jours fériés), il faut rappeler le caractère fondamental du repos dominical fixé par le Statut national (hors motif de service public). Le mode de calcul des heures supplémentaires fixé par la circulaire Pers. 194 et l'article 16 du Statut doit être consolidé.

À cet égard, la CGT demeure détachée à la limitation des heures supplémentaires sans laquelle la question de l'emploi, des charges et conditions de travail serait totalement laissées pour compte.

De même que pour le travail du dimanche, le travail de nuit doit absolument être limité aux seules contraintes de service public ou pour des raisons techniques liées au fonctionnement de l'activité industrielle.

Lorsqu'il ne peut être supprimé, des contreparties doivent s'imposer aux employeurs en termes de rémunération, d'intégration des primes pour la retraite et de reconnaissance du niveau maximum de pénibilité.

Certaines activités partiellement (mais souvent de façon répétitive) effectuées de nuit (garde, astreinte...) doivent se traduire par des contreparties équivalentes lorsqu'elles s'avèrent fréquentes et sur une durée de carrière prolongée.

Le calcul des indemnités doit être rétabli sur le taux horaire à 32 heures et non 38 comme c'est le cas actuellement (cette revendication est à mettre en parallèle avec la bataille à mener sur un seul SMIC à 32 heures).

Dans le mode de décompte du temps de travail, il convient d'intégrer les temps de déplacement professionnel dépassant le temps habituel du lieu de résidence au lieu de travail, ainsi que toutes les périodes nécessaires aux conditions d'hygiène et de travail (habillage, nettoyage, restauration, etc.).

REPOS ET CONGÉS

C'est l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et c'est aussi la condition essentielle pour se maintenir en bonne santé.

Le respect de la loi sur les repos quotidien (11 heures), hebdomadaire (36 heures) et journalier (10 heures) n'est pas une sinécure dans les IEG, tellement les organisations du travail et la baisse des moyens en effectifs ont créé des zones de non-droit.

Il faut une résistance permanente et la vigilance des élus siégeant en CHSCT pour éviter les situations les plus extrêmes pour des salariés qui peuvent parfois doubler leurs temps de travail sur une semaine !

La CGT revendique une limitation de la journée à 9 heures et un repos quotidien de 13 heures a minima, ce qui serait une conception plus moderne des rythmes de travail (en 1936, la CGT revendiquait 8 heures de travail, 8 heures de repos et de détente et 8 heures de sommeil !)

Il convient de fixer une nouvelle nomenclature des congés dans la Branche des IEG, de fixer une liste exhaustive et des conditions d'application a minima dans toutes les entreprises de la Branche.

Aux congés statutaires existants : congés annuels (26 jours + 1), jours fériés (art. 17), congés pour événement familial, congés d'ancienneté, congés familiaux, etc., il convient de donner un cadre plus formel à des congés liés à certains événements familiaux, à l'exercice de la citoyenneté hors des entreprises (associatif, politique) pour éviter toute situation de discrimination entre les salariés. La négociation des droits familiaux à la Branche peut nous permettre de porter cette revendication.

Dans un autre cadre, la CGT reste opposée au principe de la journée de solidarité, dès lors où il s'agit de faire payer les salariés alors que les employeurs continuent de bénéficier d'aides fiscales et sociales colossales équivalentes au « trou » de la Sécurité sociale.

Il faut également un examen annuel en commission nationale de Branche, en vue de corriger les effets de substitution des jours fériés vis-à-vis du calendrier par l'octroi de jours chômés payés.

FORFAITS JOURS ET COMPTE ÉPARGNE TEMPS

Désormais le collège cadre dans la Branche des IEG a dépassé en volume d'emplois le collège exécution. Les cadres ne disposent pas par le Statut de l'octroi d'heures supplémentaires. Cette particularité était liée au caractère de service public des entreprises EDF-GDF à leur origine.

Dans le contexte actuel et vis-à-vis des métiers existants, il y a de moins en moins de raisons culturelles pour que cet écart de traitement soit maintenu dans l'état.

Alors que plusieurs enquêtes révèlent que la moyenne hebdomadaire du temps de travail des cadres se situe bien au-delà de la durée légale, les employeurs continuent d'exercer une forte pression sur les salariés auxquels les directions ont assimilé certains agents de maîtrise pour maintenir ces rythmes de travail exorbitants.

Les contreparties réglementaires (jours de RTT et RPCC) sont très en deçà de ce qui devrait en coûter aux entreprises, et non contentes d'avoir laissé perdurer un tel système (malgré les ouvertures faites en 1999 avec l'accord EDF-GDF). Le concept de forfait jours est en train de se généraliser au détriment d'un décompte au plus juste du temps réel de travail et de la charge réelle du travail.

Le temps différé généré constitué par l'épargne temps des salariés est à mettre en parallèle avec la notion de rémunération différée qui répond à une même logique.

Les comptes du même nom ne sont que des artifices utilisés dans la plupart des cas pour anticiper les départs à la retraite et de toute évidence amortir les effets d'allongement de carrière induits par la modification des régimes de retraite.

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL : LA MODULATION À LA DEMANDE DES SALARIÉS

Le travail à temps partiel doit demeurer une option mise à la disposition des salariés sur une période de leur choix, ceci pour assurer des choix de vie et d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle. Aucune mesure discriminatoire ne peut être prise à l'égard de ces salariés et la possibilité doit leur être donnée sans limite de durée de cotisation à temps plein (part salarié uniquement). À tout moment, ces salariés à temps partiel doivent pouvoir reprendre une activité à temps plein sans condition et sans restriction dans leur emploi.

L'ensemble des mesures périphériques aux rémunérations doit leur être appliqué sans abattement.

Conformément à l'accord de janvier 1999, des formules collectives de réduction de temps de travail inférieur à 35 heures, encouragées financièrement, doivent être maintenues et particulièrement mises en œuvre dans les métiers fortement exposés à des conditions de travail pénibles. Avec ces formules, le travail sur quatre jours peut être promu dès lors où elle apporte une amélioration notable des conditions de vie des salariés.