

PROPOSITIONS ET PISTES QUE LA CGT MET EN DÉBAT AVEC LES SALARIÉS

Les attaques contre les lois Aubry, contre la retraite et le financement de la protection sociale aboutissent au chômage de masse, aux inégalités salariales, aux inégalités de statuts et aux inégalités devant le temps de travail : imposé par le patronat, subi et payé par les salariés.

La CGT, tout au long de l'année 2016, met en débat quatre séries de propositions à affiner et à concrétiser avec les salariés dans les entreprises et les branches dans le cadre de la durée légale actuelle et dans l'objectif de gagner les 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire. Avec les salariés nous proposons d'engager ces batailles à tous les niveaux, dans les entreprises, les branches et au niveau national.

Travailler toutes et tous : lutter contre la RTT imposée par le patronat et payée par les salariés

- Évaluer puis supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les emplois en CDD, intérim ou à temps partiel ;
- Rendre obligatoire le paiement de cotisations patronales sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salariés ;
- Ouvrir la prime de précarité aux salariés à temps partiel ;
- Appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein (de 25 % sur la première tranche d'heures complémentaires puis de 50 %) ;
- Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail ;
- Toute coupure de plus de 2 heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire ;
- Instaurer pour les salariés un droit opposable au passage à 24 heures par semaine et 7 heures par jour ;
- Augmentation du temps de repos quotidien à 12 heures par jour.

Travailler mieux, « lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche »

- Ouvrir dans le cadre du C3P la possibilité à partir de 50 ans de multiplier ses points pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé dès 57 ans ;
- Passage automatique et immédiat aux 32 heures pour les postés, nuit et les salariés cumulant au moins trois critères de pénibilité ;
- Seniors : à partir de 50 ans et d'un nombre d'années d'exposition à la pénibilité, mise en place de temps partiels seniors (accords temps partiel bonifié) ;
- Conformément à la législation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps de repos ;
- Le dimanche travaillé exceptionnellement donne lieu, au minimum, à un doublement du salaire et un repos compensateur. Ce minimum doit être identique quelle que soit la situation (zones touristiques et thermales et PUCE) ;
- Le volontariat est très souvent imposé par le patronat, dans le cadre de la lutte contre le «volontariat subi». Un accord majoritaire de branche ou d'entreprise doit définir les contours du volontariat et ses contreparties ;
- Le dimanche : les amplitudes non rémunérées actuellement doivent être intégralement rémunérées et récupérées.

Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité

- Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêves de mails devront être supérieures au temps de repos des salariés et être fixées par accord de branche ou d'entreprise ;
- Encadrer strictement les forfaits jours pour garantir le droit à la santé et à la sécurité et des durées maximales de travail ;

- Instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques. Il est nécessaire de mettre en place des moyens collectifs d'évaluation du temps et de la charge des salariés ;
- Présentation au Comité d'Entreprise d'une évaluation du temps de travail des salariés par CSP et par secteur, et des synthèses des données issues des entretiens individuels sur la charge de travail ;
- Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (présomption d'accident du travail, système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint...) ;
- Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (présomption d'accident du travail, temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire) ;
- Validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite ;
- Augmenter les jours de RTT pour les salariés au forfait jours, passer le nombre de jours de référence à 200.

Travailler moins : un enjeu social et citoyen

Le bilan de la réduction du temps de travail à 35 heures a révélé de grandes inégalités quant à l'utilisation de cette RTT. À l'évidence, celle-ci a été différente selon le niveau de salaire, la catégorie sociale professionnelle, ou le sexe du ou de la salarié-e.

La RTT doit être facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'articulation vie professionnelle/vie privée.

La campagne sur la réduction du temps de travail doit permettre de débattre des conditions d'exercice de la parentalité (dans la petite enfance comme dans le parcours scolaire), de la question des aidants familiaux, ou encore des moyens de favoriser l'activité associative ou citoyenne.

La RTT doit bénéficier à toutes et tous, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, de possibilité d'être acteur ou actrice de la cité et ce, quel que soit le salaire ou la situation de famille. La RTT ne doit pas être dévoyée, ce qui nécessite de discuter de :

- Consacrer du temps à la formation professionnelle : pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail ;
- Attribuer des jours pour des missions de coopération à l'international ;
- Attribuer du temps pour les activités d'intérêt général (environnemental, enseignement...) ;
- Allonger les congés de paternité et de maternité ;
- Attribuer du temps pour activité parentale ;
- Attribuer du temps pour les aidants familiaux.

Il va de soi que le dimanche doit être le jour de repos commun à la majorité des salariés.