

Information générale

2017

Appel à la mobilisation massive le 19 octobre 2017

Nous étions plusieurs milliers de mécontents dans les rues, le mardi 10 octobre, salarié.e.s du public et du privé, étudiant.e.s et précaires, ont répondu en nombre à l'appel initié par la fonction public. La CGT et Solidaires ont d'ores et déjà annoncé une nouvelle journée de grève et de mobilisation le jeudi 19 octobre, la fédération CGT des Sociétés d'Etudes se joint à cet appel, encourageant les salari.e.s du secteur à participer à la lutte. Si les autres confédérations syndicales n'ont pas encore souhaiter s'y joindre malgré leur participation à la réunion de préparation, ce n'est pas le cas de beaucoup de leurs militant.e.s et sympathisant.e.s qui sont déjà présent.e.s dans les cortèges. La pression et la grogne continuent de monter, et la convergence se fait petit-à-petit, alors ne lâchons rien, défendons nos acquis...

Informations complémentaires sur www.cgtsystra.com

Droit à la déconnexion

(négociations en cours)

Osons la déconnexion!

Les salariés de Systra, n'arrivent pas à couper le cordon. En effet, bon nombre d'entre nous sommes toujours connectés, et ce, même arrivés à notre domicile. Combien de nous répondent encore aux courriels après 20h00! Et oui, et pendant ce temps c'est la vie privée qui est croquée (amputée)...

Vu le mécontentement des salariés lors de la campagne des augmentations, la CGT incite chaque salarié responsable de ne pas faire du travail en dehors de son lieu de travail, et non rémunéré de plus est.

La CGT a adressé une lettre à la direction afin rappeler le droit au repos constitutionnel, vie privée et familiale.



Monsieur MUGNIER DRH de la société Systra,

En préambule, il paraît indispensable à la CGT, de rappeler à la direction de Systra qu'indépendamment du nouveau droit à la déconnexion, les salariés bénéficient d'un droit au repos constitutionnel, ainsi que d'un droit au respect de leur vie privée et familiale, issu de la Convention Européenne des Droits de l'Homme et retranscrit dans le droit du travail français.

La CGT rappelle à la direction que ces droits ont pour finalité la préservation de la santé des salariés, et que ceux-ci intègrent l'obligation de sécurité de résultat à laquelle l'employeur demeure tenu par la loi. Par conséquent, la direction de Systra doit s'assurer de leur effectivité.

La CGT constate également que l'intensification du travail est en partie liée à l'accroissement de l'usage des outils numériques, et à la disponibilité permanente des salariés au travers des technologies de l'information et de la communication. Ce qui génère des atteintes excessives au droit au repos et à la vie personnelle et familiale, ainsi qu'à la santé et à la sécurité du salarié.

Par conséquent, il convient de conserver en mémoire, la problématique de l'augmentation de la charge de travail et de la durée du travail, et d'analyser de façon exhaustive l'organisation du travail.

A cet effet, la CGT rappelle à la direction de Systra, que pour pouvoir négocier de façon efficace et en connaissance de cause, le droit à la déconnexion, il est impératif que cette dernière ait adressé préalablement aux syndicats, l'ensemble des tenants et des aboutissants relatif au sujet. Particulièrement les innombrables éléments composant la durée de travail réelle des salariés, ainsi que la charge de travail de ces derniers, afin d'être en capacité de pouvoir établir un diagnostic.

La CGT souhaite aussi rappeler qu'il s'agit d'un droit à la déconnexion pour les salariés, et aucunement un devoir de déconnexion qui entrainerait un transfert de responsabilité de l'employeur vers le salarié.

Je pense à mon AVENIR

J'INVESTIS POUR MON EMPLOI

Je rejoins la CGT

Pour toutes informations : cgtsystra@gmail.com



Réduire le temps et la charge de travail

1. Pour travailler mieux et protéger notre santé

Pour travailler mieux et protéger notre santé Pour travailler toutes et tous Pour protéger l'emploi à l'heure du numérique Pour mieux vivre ensemble Les heures supplémentaires, ni payées ni récupérées, se généralisent pour concerner 40 % des techniciens et la majorité des cadres. Les outils numériques participent à l'intensification du travail, à une surcharge informationnelle et à une disponibilité permanente et sans limite. Ainsi, 56 % des cadres travaillent durant leurs jours de repos. Et 30 % ne déconnectent jamais. Pourquoi ? Parce que la charge et l'intensification du travail ne cessent d'augmenter. Le temps de travail des ingénieurs, cadres et techniciens ne cesse d'augmenter, il atteint pour les techniciens et professions intermédiaires 42,5 h et pour les cadres 44,6 h par semaine. Pour les seuls cadres au forfait jours, il s'élève à 46,6 h !

2. Pour travailler toutes et tous

D'un côté, certains salariés travaillent trop, au détriment de leur santé, comme le montre l'augmentation des syndromes d'épuisement professionnel (dits « Burn Out »), de l'autre, le nombre de celles et ceux qui sont privés d'un emploi n'a jamais été aussi élevé : 30 % des femmes occupent (bien souvent de façon subie) des emplois à temps partiel et nous comptons 6 millions de privés d'emploi. La réforme des 35 h a généré 350 000 emplois directs alors que le pacte de responsabilité, qui coûte 40 milliards, n'a aucun effet positif sur l'emploi.

3. Pour protéger l'emploi à l'heure du numérique

La révolution numérique permet d'automatiser de nouvelles tâches et de dégager de 20 à 40 % de gains de productivité. Sans réduction du temps de travail, les études démontrent que 3 millions d'emplois sont menacés à court terme, les suppressions ont déjà commencé dans certains secteurs (banques...). Quel avenir pour les générations futures et notre modèle social ? à quoi sert le progrès technologique s'il n'est pas utilisé pour réduire le temps de travail et améliorer les conditions de vie et de travail ?

4. Pour mieux vivre ensemble

Enfin, réduire le temps de travail, c'est permettre d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social et sociétal. C'est permettre aux femmes et aux hommes de concilier responsabilités professionnelles et parentalité. D'avoir un engagement citoyen, plus de temps pour se cultiver ou faire du sport...



« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur : (...) 7° Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. »

(Code du travail, article L. 2242-8 7°)

L'essentiel des dispositions de l'accord doivent être intégrées dans le règlement intérieur de l'entreprise qui doit prévoir que :

- le ou la salarié-e n'a pas à être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail.
- Chaque salarié-e doit bénéficier de période d'interruption de ses messageries professionnelles correspondant au moins aux périodes de repos des salarié-e-s.
- L'entreprise ne peut licencier un-e salarié-e lorsqu'il-elle ne répond pas en dehors de son temps de travail ou d'astreinte à des sollicitations professionnelles.

Il est également nécessaire de prévoir une communication large auprès des salarié-e-s sur les dispositions de l'accord, et de rédiger une fiche synthétique « droit à la déconnexion », remise à l'ensemble des salarié-e-s.

La CGT est un syndicat qui s'implique et œuvre résolument à l'amélioration des conditions de travail, en conciliant la réussite de l'entreprise avec le bien-être des salariés.

