



FO-CADRES

N° 132

La Lettre de l'UCI-FO

L'Union des Cadres et Ingénieurs — Force Ouvrière

Télétravail

Garantir les mêmes droits, en conquérir de nouveaux

1 900 000 c'est le nombre de télétravailleurs à domicile ou de façon nomade, en France selon les chiffres de la DARES. Ils sont pour la moitié d'entre eux des ingénieurs ou des cadres et près d'un tiers exercent une profession intermédiaire. 10% des cadres peuvent être considérés comme des télétravailleurs à domicile, mais seulement 2% des professions intermédiaires, et moins de 1% des employés.

Des chiffres qui recouvrent néanmoins des réalités différentes allant d'un travail complet à domicile jusqu'au travail partagé

avec un temps plus ou moins long passé à son domicile. Une évolution qui n'est pas sans susciter des interrogations et des inquiétudes en ce qui concerne le respect de l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, l'application des dispositions relatives aux accidents du travail, le contrôle du temps de travail, la fourniture et l'utilisation de l'équipement. Inquiétudes renforcées lorsque le télétravail fait l'objet d'une demande de la part des employeurs, plus soucieux de réduire leurs coûts, et d'augmenter leurs gains de productivité que de répondre aux attentes des salariés. Une demande qui risque d'être de plus en plus pressante notamment en cas de restructura-

tion géographique, pouvant faire l'objet d'un chantage de la part de l'employeur du type « télétravail ou licenciement ». De la même manière, il est essentiel de revenir sur les supposés avantages, encore bien incertains mais pourtant toujours avancés par les entreprises qui restent difficiles à chiffrer et si souvent surévalués.

Séduisant, le télétravail ne présente pourtant pas que des avantages pour les cadres. Il est vrai qu'il tend à réduire le temps des déplacements, comme il permet de gagner en efficacité par une liberté d'horaires absolue tout en organisant relativement le travail pour une meilleure articulation du rapport vie professionnelle et vie privée. Cependant, il ne faut pas occulter le sentiment d'isolement, la peur de perdre contact avec son entreprise et de rater une promotion, la difficulté de séparer les sphères professionnelle et privée... Les efforts d'organisation requis par le télétravail peuvent s'avérer très contraignants et les difficultés pratiques trop vite sous-estimées. Bien que la possibilité de travailler à son domicile hors de son bureau en centre urbain peut apparaître comme une aventure séduisante et plus reposante, la suppression toute relative de la perte de temps et du stress liés au trajet domicile/travail peut bien souvent laisser place à un surcroît de fatigue et de stress lié à l'isolement du salarié. Certains avouent alors fréquemment dépasser les horaires auxquels ils se limiteraient en étant dans les locaux de l'entreprise. Apporter une réponse toujours plus rapide aux besoins du client et rester en contact avec l'entreprise tout en poursuivant les objectifs sont des exigences qui en l'absence de réglementations adaptées conduisent rapidement à un

Éditorial

S'épanouir au travail, sans y sacrifier sa vie

Plus ou moins délivrée des contraintes de l'espace, notre société semble désormais livrée aux tyrannies du temps. Tyrannies qui en ce début de XXI^{ème} siècle se traduisent par une pratique doublée d'une idéologie envahissante : celle de l'action dans l'urgence.

Le monde du travail n'échappe pas à cette emprise. L'activité dans l'urgence y reste la norme. Ainsi environ un salarié sur deux estime devoir se dépêcher toujours ou souvent. Quant aux marges de manœuvres des cadres, elles ont une fâcheuse tendance à se restreindre avec comme corollaire une charge de travail croissante et un manque de reconnaissance sous forme de salaire ou d'évolution de carrière. Plus encore, les cadres ressentent un droit à l'erreur de moins en moins reconnu. Les litiges arbitrés devant les tribunaux des prud'hommes en témoignent. La fragilisation de la vie professionnelle fait peser sur les cadres une pression de plus en plus radicale et impose une attention soutenue qui contraint sans cesse à anticiper l'avenir. Le cadre qui doit assumer ce rythme de travail est contraint d'admettre que seule la performance est valorisée; son apport singulier de sujet n'est apprécié qu'à l'aune des objectifs à atteindre. Ce climat relayé par une sémantique belliciste du type « guerre économique » ou « conquête de marché » place l'erreur ou le doute au même plan que celui de l'échec. Il faut être efficace, rapide, communiquant, disponible et rester dynamique.

Loin de vouloir céder à la facilité d'un discours manichéen pour fustiger les dérives d'un capitalisme destructeur, force est de constater que la recherche effrénée du meilleur coût et la poursuite de la rentabilité à court terme ont transformé le monde du travail et « le vivre ensemble », en une guerre de survie. Il est plus que temps d'agir pour mettre fin aux organisations du travail mortifères et aux dérives managériales déshumanisantes où les rapports de confiance apparaissent vides de sens face à la logique implacable de la rentabilité.

Il est peut-être temps de repenser l'organisation du travail pour ne plus panser ses maux.

Eric PERES
Secrétaire général

accroissement excessif de la charge de travail et à un renforcement de la flexibilité. Nul doute alors que le développement tout comme la mise en œuvre du télétravail appellent l'instauration de règles individuelles et collectives négociées en amont. Les négociations relatives à la transcription de la directive européenne sur le télétravail, qui ont abouti à l'accord interprofessionnel de juillet 2005, ont permis d'encadrer le télétravail notamment en y formulant son caractère volontaire et, à la demande de FO-Cadres d'étendre le principe de la clause de réversibilité – clause permettant le retour dans l'entreprise du salarié ayant choisi un poste en télétravail – à l'ensemble des télétravailleurs, y compris ceux embauchés directement comme tels. Ces garanties sont indispensables pour améliorer le volet des conditions d'emploi des télétravailleurs et garantir l'optimisation de cette nouvelle

forme d'organisation du travail dans l'entreprise.

Reste à renforcer et à étendre cette protection en insérant des dispositions particulières dans les conventions collectives de branche tenant compte de la spécificité du travail à distance dans les différents secteurs d'activité. C'est là une étape primordiale et indispensable si l'on veut assurer en vertu du principe de faveur un cadre de référence pour des négociations d'entreprise à venir et éviter que les développements technologiques s'accompagnent d'une dégradation des conditions de travail, d'une flexibilité accrue engendrant stress et insécurité. Face aux développements technologiques de plus en plus rapides et inéluctables, les propositions syndicales à venir seront déterminantes pour garantir aux télétravailleurs les mêmes droits que les autres salariés et accompagner au mieux le développement du télétravail.

Éclatement des temps sociaux et surcharge de travail.

L'exemple du télétravail des cadres

Alain Brunel, Sociologue des organisations au cabinet Technologia

Le temps de travail des cadres a toujours été historiquement plutôt élastique avec leurs responsabilités hiérarchiques étendues, leurs objectifs à atteindre ou leurs missions à accomplir. La formule du «forfait jour» mise en place par la loi Aubry sur la Réduction du Temps de Travail (RTT) a consacré cette possibilité d'un temps de travail extensif pour les cadres. Mais la généralisation des technologies d'information et de communication (TIC), et en particulier d'Internet, a changé les données du problème. Il est désormais possible de se connecter au réseau interne de l'entreprise et de travailler à toute heure du jour, de la nuit et de la semaine, du bureau, de chez soi ou de quasiment n'importe où dans le monde. Les recherches sur le sujet – et l'expérience montrent que le télétravail fait éclater les frontières des temps sociaux travail/loisir/famille avec des conséquences ambiguës. En effet, le temps de travail empiète alors facilement sur le temps social réservé à la famille ou pour des activités de loisir. Il n'est pas rare que les cadres se connectent pour traiter leurs courriels tard le soir, les week-ends, voire même en vacances. L'extension du temps de travail est alors directement induite par le télétravail. Il y a donc un risque, souvent constaté, de produire du surinvestissement et de la surcharge de travail. Mais en retour, cette possibilité de travailler de chez soi donne aussi de nouvelles marges de manœuvre temporelles, une plus grande souplesse, pour faire face à des besoins professionnels ou familiaux. C'est dire que le télétravail est aussi porteur d'un meilleur équilibre entre les temps sociaux. Néanmoins, selon l'enquête de J.-L. Metzger et O. Cléach, il s'agit d'un «choix largement contraint» : «les évolu-

tions de l'organisation du travail et la mobilisation des TIC, en allongeant substantiellement le temps consacré à la vie professionnelle, orientent la décision des cadres de s'engager dans le télétravail». Une pratique réussie du télétravail implique donc un apprentissage afin de construire de nouvelles articulations entre sphères privée et professionnelle, c'est-à-dire de réinstaurer des limites. Cela exige une implication des proches du cadre. Tout se passe donc comme si la charge d'encadrer le travail était partagée par le télétravailleur et sa famille. «La famille constitue d'ailleurs le principal garde-fou

contre le surtravail, son rôle consistant à définir la frontière entre travail et hors travail.» Ceci souligne un «vide dans la régulation» entre sphères professionnelles et privées. Mais le contexte socioorganisationnel de l'entreprise réseau, de la flexibilisation, de l'individualisation et de la mise en concurrence, rend difficile le partage des stratégies d'endiguement mises en œuvre par les cadres pour limiter le chevauchement des temps sociaux. Les capacités d'apprentissage collectif s'en trouvent vraisemblablement réduites. Bref, la table reste mise pour une extension du temps de travail jusqu'à l'overdose...

Télétravail à Renault

Fin octobre 2007, 88 télétravailleurs étaient opérationnels chez Renault et 38 étaient en cours d'installation. Ces télétravailleurs sont le plus souvent des hommes (56 %) répartis entre les services tertiaires (50 %), commerce (29 %) et ingénierie (21 %). Le temps hebdomadaire de télétravail est compris entre 2 et 4 jours (82 % «télétravaillent» 2 jours par semaine). Beaucoup de candidats avaient opté pour deux jours et sont finalement passés progressivement à 3 ou 4 jours. 70 % de ces télétravailleurs avancent comme motivation principale les difficultés de trajet. La principale difficulté recensée dans la mise en œuvre du télétravail vient de la conformité des installations électriques du domicile (seuls 7 % des logements étaient conformes à la première visite). Plusieurs candidats n'ont pu intégrer l'opération car ils ne pouvaient rendre conforme leur installation électrique. Renault prévoit 1000 télétravailleurs à l'horizon 2009.

Recommandations

Le maintien du statut de salarié est une condition essentielle au développement du télétravail. La distanciation qu'opère le télétravail ne doit pas être un obstacle à l'accès voire à la restriction de droits tels que ceux liés à la formation professionnelle et à la gestion de carrière.

Préciser le contenu de clause de réversibilité et de la clause d'insertion.

Le retour permis par la clause de réversibilité doit pouvoir être assorti d'un préavis. La clause de réversibilité ne doit pas être limitée dans le temps. Si le télétravail fait partie du descriptif du poste initial, le contrat de travail doit prévoir en l'absence d'une clause de réversibilité, une clause dite «d'insertion» permettant au salarié concerné de bénéficier d'une information sur les éventuels postes à pouvoir au sein de l'entreprise voire dans le cas échéant lui accorder une «priorité d'embauche» dans l'entreprise si le télétravailleur fait part de son désir d'intégrer physiquement celle-ci.

Défendre la protection et la confidentialité des données personnelles.

Le télétravailleur doit bénéficier d'un système informatique adapté, avec des règles de confidentialité et un accès sécurisé au réseau de l'entreprise. L'employeur ne peut exercer le même contrôle sur ses salariés lorsqu'ils travaillent chez eux.

Faciliter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle par une organisation et la mise en place de mesures de gestion du temps adapté. Une attention particulière doit être attachée par l'employeur à la mesure de la charge de travail. L'entreprise doit respecter tous les principes du droit commun, en particulier dans le domaine du temps de travail.

Obtenir un équipement informatique et bureautique adapté et sécurisé.

Toute la dotation technique nécessaire (matériel, logiciel et lien de transmission) et l'ameublement doit être fournis, payé et entretenu par l'employeur qui sera responsable de l'installation, l'entretien, l'assurance et la conformité aux normes de sécurité et d'hygiène.

Veiller à la santé et à la sécurité.

De façon générale, l'environnement de travail doit être conçu pour offrir au télétravailleur de bonnes conditions de travail, d'hygiène et de sécurité et garantir l'étanchéité entre les espaces et lieux de vie professionnelle et personnelle. Une visite annuelle du médecin du travail doit être envisagée.

Le marché de l'emploi cadre

Des prévisions optimistes de recrutement pour 2008

Selon une enquête de l'Apec, 200 000 à 219 000 recrutements de cadres sont à prévoir pour l'année 2008. Malgré les incertitudes liées à la crise financière, les entreprises ont ainsi émis des prévisions optimistes de recrutement. 208 200 cadres ont été recrutés en 2007 ce qui était déjà un record par rapport aux années précédentes. En 2008, selon l'hypothèse haute, le taux de croissance du marché pourrait atteindre +5%. Les jeunes cadres (1 à 5 ans d'expérience) seront les premiers bénéfi-

ciaires de cette progression car les recrutements prévus augmenteront de 11%. Les cadres confirmés (plus de 5 ans d'expérience) restent néanmoins les profils les plus recherchés : près de 100 000 recrutements pourraient avoir lieu. *Alors que les perspectives de croissance sont à la baisse, les entreprises demeurent confiantes en ce qui concerne l'évolution de leurs effectifs cadres. Pour l'APEC l'une des explications est que la structure de l'économie française commence à opérer une transformation*

comme l'atteste le développement des recrutements de cadres dans les fonctions Recherche et Développement, Services Tertiaires et Informatique.

Accord sur la modernisation du marché du travail

FO signe sans états d'âme

Le 11 janvier 2008, FO a signé l'accord sur la modernisation du marché du travail. Toute au long de la négociation FO s'est opposé aux exigences patronales en matière de flexibilité pour s'attacher à ce que la négociation débouche sur un cadrage renforcé des relations de travail par un accord réaffirmant la prédominance du CDI : « Art. 1 : Le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale du

contrat de travail » Cette réaffirmation, dans le cadre d'un accord national, est un précieux rempart contre la mise en place du contrat unique.

Par cet accord FO verrouille la logique dite de « flexicurité » : échanger une plus grande flexibilité du contrat de travail contre une hypothétique sécurité de l'emploi. Il convient de rappeler que le terme même ne figure à aucun endroit de l'accord.

Rémunération des stagiaires

Le nouveau décret prévoit 30% du SMIC, uniquement pour les stages longs

La nouvelle proposition de décret présentée par le ministre du travail Xavier Bertrand a fait l'effet d'une véritable douche froide. Le gouvernement ayant décidé de limiter l'obligation de gratification à hauteur de 30% du SMIC aux seuls stages de plus de trois mois. En excluant les stages de trois mois et moins de toutes gratifications obligatoires mensuelles et en passant sous silence, l'ouverture de droits à la retraite et la lutte contre les stages hors cursus, le gouvernement a délibérément rejeté les propositions formulées par le Comité de suivi des stages.

Pour FO-Cadres loin d'être une avancée, ce décret est un coup d'épée dans l'eau, « une marque de mépris pour les étudiants » pour

l'UNEF. Une décision également fortement critiquée par les coprésidents du comité des stages Daniel Laurent (Axa) et Geoffroy Roux de Bézieux (Croissance Plus) :

« Les propositions du comité constituaient un vrai compromis raisonnable. En refusant de rémunérer les stages courts, le gouvernement prend une mauvaise décision ; on ne peut pas en même temps défendre le « travailler plus » et refuser de donner 400 euros à un stagiaire ! ».

Le gouvernement serait bien avisé de prendre rapidement des engagements forts pour qu'aboutissent dans le cadre d'une modification législative les propositions du Comité. Elles ouvriraient ainsi de vrais droits pour tous les stagiaires.

Négociation sur la pénibilité au travail

FO refuse un dispositif.... de « mort à temps partiel »

Depuis 2005, les employeurs font un rejet de la notion même de pénibilité dans les entreprises renvoyant le dossier aux AT/MP et s'arc-boutant sur les principes du financement de la réparation. Rejetant la revendication syndicale unanime de mettre en place un dispositif de départ anticipé à la retraite pour tous les salariés ayant exercé durablement un métier physiquement pénible, le patronat a proposé à la place un mécanisme « expérimental » réducteur et inéquitable.

Ce dispositif autoriserait un passage à mi-temps en fin de carrière à certains salariés selon des critères drastiques. Celui-ci ne s'adresserait par ailleurs qu'aux seuls « ouvriers et employés d'exécution » de 58 ans et plus.

« Est-ce qu'ils nous proposent de mourir à temps partiel dans les entreprises », a ironisé Michelle Biaggi (FO), avant de dénoncer « des propositions immorales ». FO rappelle que « plus de 56% des salariés sont exposés à au moins une pénibilité physique et que 19% d'entre eux sont en situation de "tension" ».

L'économie française a créé plus d'emplois qu'elle n'en a détruit

L'emploi salarié dans le secteur concurrentiel a progressé de 0,4% au quatrième trimestre 2007 avec 60 000 créations de postes. Sur un an, sa progression est de 1,9% (+298 000 postes) ce qui a permis de dépasser les 16 millions de salariés fin décembre, selon des chiffres provisoires diffusés vendredi par le ministère de l'Emploi. Ce sont surtout les services qui permettent de faire le plein d'emplois : le secteur tertiaire a ainsi enregistré +0,6% de créations nettes d'emplois salariés (+62 100 postes) par rapport au dernier trimestre 2007 et +2,7% sur un an (+ 282 400). Pour l'industrie en revanche, l'hémorragie continue avec une baisse de 0,5% au dernier trimestre (- 16 900 postes) et de 1,3% sur l'année (- 48 900). Au dernier trimestre, l'industrie a ainsi détruit davantage de postes salariés que le bâtiment et les travaux publics n'en ont créé.

Le moral des cadres en forte baisse

Comme la Bourse, le moral des cadres a reçu un coup de massue sur la tête en janvier. L'indice établi par l'institut LH2 a en effet perdu neuf points, à - 23%, un niveau qu'il n'avait pas connu depuis novembre 2006.

Perspectives d'évolution du niveau de vie, du chômage, de la situation financière personnelle, opportunités professionnelles, motivation des collaborateurs : tous les indicateurs sont orientés à la baisse. Le premier plonge particulièrement. 58% des cadres pensent que le niveau de vie en France va se dégrader au cours des prochains mois, contre seulement 19% en mai dernier. Source : Le Figaro

Métallurgie : Revalorisation des minima

Le 13 décembre 2007 a eu lieu la réunion annuelle sur la revalorisation des minima garantis à l'UIMM. La négociation a abouti à une augmentation de 2,3% de tous les barèmes de la grille de la convention collective des cadres et des ingénieurs. FO se félicite de cette avancée qui montre la place essentielle des négociations de branche dans la revalorisation du pouvoir d'achat des cadres.

Rachat des jours RTT :

Les salariés dont le temps de travail a été réduit sous la forme de RTT sont incités à racheter leurs jours de repos acquis avant le 31 décembre 2009. Ils recevront en contrepartie une majoration de salaire de 25% pour les salariés soumis à un horaire collectif (sauf accord collectif prévoyant un taux différent) et de 10% minimum pour les cadres au forfait jours. Les jours RTT de 2007 rachetés sont exonérés de cotisations sociales à l'exclusion de la CSG et de la CRDS. Les jours RTT de 2008 et 2009 bénéficieront des exonérations fiscales et sociales de la loi TEPA. Le rachat de jour RTT est déjà possible lorsqu'il est prévu dans un accord collectif de travail. Ainsi, les cadres ne verront pas la renonciation à leurs jours de repos payée de la même façon.



« Entre le poste que me proposent
les achats et rester au service
commercial... Je suis partagé !
Tu ferais quoi, toi ? »

« Moi ? Si j'étais toi,
j'irais voir l'Apec. »

La vie professionnelle est faite de choix: choisir entre plusieurs propositions, choisir de faire d'abord le point sur ses acquis, choisir la formation la plus adaptée, choisir dans quel métier se ré-orienter, choisir le bon moment pour changer d'emploi... L'Apec est là pour vous informer, vous conseiller, vous préparer. Pour vous aider à faire vos meilleurs choix.



LE MEILLEUR CHOIX AVANT D'EN FAIRE UN

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs – Force Ouvrière – 2, rue de la Michodière 75002 Paris
Tél. : 01 47 42 39 69 – Fax : 01 47 42 03 53 – E-mail : UCI.FO@wanadoo.fr – site : www.uci-fo.com

Nom/Prénom
Entreprise
Adresse Code Postal : Ville