

BIEN ÊTRE ET CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL. LA CGT PROPOSE...

Avant propos

Aucune pénibilité n'est reconnue dans le monde du travail pour les victimes de burn-out (surcharge de travail entraînant souffrance psychique) et parfois de bore-out (manque de travail entraînant sentiment d'inutilité).

La CGT propose donc plusieurs pistes pour éviter les RPS :

Notre espérance de vie, censée s'accroître grâce à nos progrès technologiques et de santé, est désormais en recul à cause de la toute-puissance du travail. La reconnaissance du burn-out et du bore-out comme maladies professionnelles n'est pas un simple débat technique. Pour celles et ceux qui en sont victimes, elle entraînerait une meilleure prise en charge.

Dans notre entreprise, ces questions doivent être traitées de façon urgente par les CHSCT.

**VOTER CGT
c'est donner la parole
aux salariés**



PLUS D'IDÉES
PLUS DE FORCE

L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE - VIE PRIVÉE

Le progrès technique et l'accroissement de la productivité doivent servir à réduire l'intensité du travail et sa durée, et permettre de concilier vie professionnelle, vie privée et vie sociale par une organisation adéquate du temps de travail, d'autant que la France est au 2ème rang mondial en terme de productivité horaire. Cette aspiration légitime à une meilleure vie personnelle suppose la mise en place d'un contrôle rigoureux des horaires de travail, y compris pour les cadres.

La CGT milite également pour la mise en place des 32 heures par semaine sans baisse de rémunération et avec conservation des acquis sociaux, à moduler selon les besoins de chacun : 32 H ou 4 j/semaine.

LE FORFAIT JOUR

Le forfait-jour est un dispositif subi par les salariés dont l'autonomie est telle qu'ils ne sont pas contraints à suivre un horaire collectif. Le nombre de jours annuels ne peut excéder 218 (207 chez TOTAL) et la loi prévoit obligatoirement un entretien annuel sur la charge de travail et l'articulation vie professionnelle/vie privée. Les salariés concernés bénéficient de 11 heures consécutives de repos quotidien et de 2 jours consécutifs de repos hebdomadaire.

Cette forme d'organisation du travail est une spécificité française.

Ailleurs, les cadres sont soumis à un système horaire et le travail se fait malgré tout. La France reste le seul pays d'Europe à maintenir ce système consistant à ne pas payer les heures réelles de travail.

UNE MISE EN DANGER DE LA SANTÉ PHYSIQUE ET MENTALE DES SALARIÉS.

La France a déjà été condamnée pour non-respect des droits sociaux européens sur les astreintes et les forfaits-jours. Désormais, un cadre peut contester un contrat de forfait-jours qui ne comporte aucune limitation concernant le volume ou les amplitudes horaires.

SENS DU TRAVAIL

Pour redonner du sens à notre travail, il faut d'abord rompre la spirale de la rentabilité immédiate qui détruit de la valeur, fait perdre des responsabilités et favorise la démobilisation des salariés. Nous pensons que la contribution des Ingénieurs Cadre et Techniciens aux stratégies économiques et sociales est un élément déterminant de la sortie de crise et de la construction d'une véritable démocratie sociale.

LE TELETRAVAIL

La problématique du télétravail se pose de façon de plus en plus aigüe chez TOTAL comme ailleurs. En France, 36 % des salariés qui pratiquent le télétravail affirment le faire sans encadrement spécifique, et 32 % y recourent par simple accord de leur manager. Seuls 15 % disposent d'un accord d'entreprise (c'est le cas chez TOTAL) ou de branche, et 17 % ont un encadrement par le contrat de travail.

L'un des principaux risques du télétravail est lié aux horaires. Par ailleurs, le risque est réel que les salariés soient coupés de tout échange collectif.

Les risques psychosociaux sont particulièrement mis en avant dès que l'on est en situation de télétravail. L'isolement social ou professionnel, le contrôle à distance abusif, ou une tendance à "l'hyper connexion" des salariés, sont des dangers bien réels. Ces risques doivent être mesurés et prévenus dans le nouvel accord que la direction envisage de négocier sur le télétravail. La CGT n'est pas favorable notamment à l'augmentation du nombre de jours de télétravail dans la semaine sauf pour raison médicale.

2016 : Année électorale... la CGT est l'outil du progrès social !



PLUS
DE VOIX
PLUS
DE POIDS

DROIT À LA DÉCONNEXION

Est-il normal qu'en France :
Les techniciens travaillent en moyenne 42,3 heures par semaine ?
Les cadres travaillent 44,4 heures (et 46,6 heures pour ceux au forfait-jour) ?
56 % d'entre eux travaillent les jours de repos ?
75 % utilisent les Technologies de l'Information et de la Communication pour travailler en dehors de leurs temps et lieu de travail ?

Le droit à la déconnexion doit donc s'appliquer à tous les salariés. La CGT demande à faire figurer le droit à la déconnexion dans les accords d'entreprise en précisant qu'il sera interdit de solliciter les salariés en-dehors de leur temps de travail ou d'astreinte, en instituant des périodes de trêves de mails et en négociant des règles d'utilisation des outils numériques.

Depuis des années, la CGT interpelle la Direction et les salariés sur l'amélioration de l'organisation du travail, les évolutions de carrière et de salaires.

Que l'on soit ouvrier, employé, agent de maîtrise, ingénieur, cadre, technicien le constat est semblable.

La charge de travail n'a cessé d'augmenter au fil des restructurations. Le non-remplacement des départs et l'élargissement des périmètres d'activité dégradent fortement les conditions de travail. Les salariés n'ont plus assez de temps pour accomplir correctement le cœur même de leur travail. De plus la mise en place de processus, véritables "usines à gaz", ou d'outils inadaptés ne permet pas de travailler sereinement. Trop souvent ils sont obligés de "naviguer" à vue » pour rattraper les dysfonctionnements, et la parcellisation des tâches rend leur travail peu intéressant et peu gratifiant.

De nombreux salariés, encadrant ou non, souffrent du peu de reconnaissance de leur hiérarchie. Ils se sentent considérés comme de simples exécutants qui n'ont plus leur mot à dire.

Lorsqu'ils proposent des solutions qui pourraient améliorer le fonctionnement ou influencer dans le bon sens les conditions de travail de toute l'équipe, ils sont rarement écoutés.

Les collectifs de travail sont déstabilisés par les objectifs que leur imposent les directions. Et même si ces objectifs correspondent parfois, au moins en apparence, à des buts légitimes, ils restent le plus souvent en contradiction avec les moyens qui sont alloués pour les satisfaire. De plus en plus de cadres et d'agents de maîtrise se voient assigner des objectifs sans pouvoir intervenir sur les moyens nécessaires pour les atteindre.

La CGT propose plusieurs pistes :

La reconnaissance des formations, notamment celles nécessaires à la prise d'un nouveau poste.

La reconnaissance de l'expertise et la technicité dans un poste.

La reconnaissance des VAE et des diplômes acquis au cours de la carrière professionnelle.

La reconnaissance de la polyvalence au sein des Services ou des Directions. (Ce point a été acté dans 1 de nos accords GPEC*, il reste donc à être appliqué...)

La mise en place d'un volet "carrière" dans l'EIA.

L'arrêt des périodes de stagnation de plus de 7ans au même coefficient pour les ETAM

Redonner du sens au travail en donnant aux salariés la maîtrise de leur temps, des moyens, le droit de décider.

Cesser la concurrence interne des salariés et miser sur le collectif. Avoir un équilibre syndical plus favorable à la CGT, C'EST LA GARANTIE OFFERTE AUX SALARIÉS de voir leurs conditions, au sens large du terme, mieux défendues.

Avec plus d'élus et de représentativité, la CGT aura le poids nécessaire pour répondre à vos attentes en matière de nouveaux droits et de respects de vos conditions de travail.



Merci de ne pas laisser ce tract sur les plateaux du restaurant d'entreprise.



Vous avez des idées !
Venez en parler avec nous pour avoir l'opportunité de les exprimer.

Centre Scientifique
& Technique Jean Féger
F017 - avenue Larribau
64018 PAU Cedex
05 59 83 42 56 / 60 43 / 68 21

Tour Coupole
2 place J.Millier 4D10/4A01
La Défense, 92078 PARIS
01 47 44 20 53 / 69 38
06 28 78 94 34

Pôle Étude Recherche
Lacq (PERL)
Pôle Économique 2 BP47
64170 LACQ
05 59 61 37 37 / 37 30



@CGTTtotal



facebook.com/CGTTtotal



amont-holding.cgt-ues@total.com



ep.cgtttotal.fr

(*GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)