

La Gazette de  
la CGT Maaf



# La Cgète



**Venez vous  
informer!**



## Sommaire

- REGROUPEMENT DES MAJEURS AU SEIN D'UN GROUPE DANS CHAQUE CMA
- AFFICHE INTENSIFICATION DU TRAVAIL
- CAMPAGNE TEMPS DE TRAVAIL UGICT
- INFOS DE LA CGT



# Regroupement des Majeurs au sein d'un groupe dans chaque CMA



Pour celles et ceux qui ne le savent pas, **les Centres Matériels Auto sont divisés en deux métiers, les Fréquences et les Majeurs** avec pour chaque poste ses spécificités.

Comme leur nom l'indique, les Majeurs ont davantage un rôle technique, lié aux recours ou à des dossiers particuliers, là où les Fréquences ont plutôt un rôle de ... fréquence...

**Jusqu'à présent, Majeurs et Fréquences étaient mélangés** au sein de mêmes groupes. Mais notre **Direction Indemnisation**, peu avare d'imagination, **a décidé de scinder ces métiers en groupes homogènes.**

Pourquoi ? Pour des raisons de suivi technique et de pilotage, nous dit-on.

Certes, le gros avantage du « mélange » était de permettre aux Fréquences de bénéficier de l'apport technique des Majeurs. Mais la création des postes de CCARC a rendu cet apport moins évident. De plus, la scission n'empêchera pas la solidarité en terme de prise de déclarations lors de pics d'activité.

Mais à propos du pilotage (entendons ici P3CO...), rien n'est exclu en ce qui concerne les objectifs actuels, leur niveau d'atteinte, voire la création de nouveaux objectifs.

**Il ne nous reste qu'à espérer que tout ce ramdam ne sera pas qu'un prétexte à pressurer un peu plus les salariés avec une politique du chiffre encore plus poussée.** Reconnaissons cependant à Mme HENIC, présentatrice du projet, la **volonté de redonner aux managers une technicité que nous voyons comme nécessaire** pour qu'ils puissent parler le même langage que les salariés qu'ils managent.

Au final, nous pouvons conclure à un **énième retour en arrière...** Un directeur vient avec ses idées lumineuses, les met en pratique, et son successeur balaye tout. Si d'autres salariés dans d'autres directions métiers se reconnaissent...

D'un autre côté, **ce changement n'entraînera pas de grands bouleversements** dans les CMA. Même si nous sommes dubitatifs sur la stratégie à long terme de notre entreprise, et même si nous devons **nous méfier des conséquences au niveau des objectifs**, nous sommes conscients que cette décision n'amènera pas le grand soir...

# Intensification du travail et droit à la déconnexion

**60 %**

des cadres considèrent que les pratiques de télétravail sont insuffisamment encadrées.

et

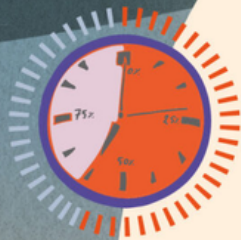
**71 %**

qu'elles ne protègent pas des durées excessives de travail.



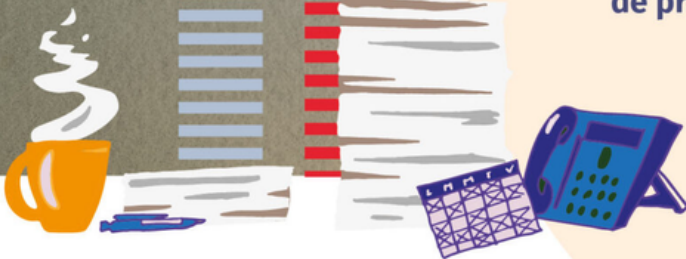
**57 %**

des cadres considèrent que leur temps de travail a augmenté.



**61 %**

des cadres considèrent que leur charge de travail a augmenté.



**71 %**

**73 %**

des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos.

**Doter le management de proximité de plus d'autonomie et de moyens**

**58 %**

des cadres sont favorables à plus de latitude et de moyens donnés au management de proximité.

**42 %**

des cadres sont favorables à la réduction du contrôle et du reporting.

Source : Baromètre ViaVOICE / UgiCT-CGT 2021.

# Reprenons la main sur notre temps de travail !

Le forfait-jours créé en 2000 concerne désormais 15 % des salarié·es et un cadre sur deux. Si cette modalité d'organisation du travail permet théoriquement de garantir notre autonomie au travail, elle fait aussi exploser le temps de travail des ingénieurs, cadres, et professions intermédiaires et techniciennes.

Il est temps de reprendre la main sur notre temps de travail, le forfait-jours doit être encadré, et notre santé doit être protégée !

D'abord réservé aux cadres, le forfait-jours est désormais applicable aux salarié·es « qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ». Il est devenu obligatoire dans certains métiers, voire une condition sine qua non d'une évolution professionnelle dans les entreprises et administrations.

Or, cette modalité d'organisation du travail ne peut se justifier que si nous bénéficions d'une véritable autonomie au travail. Cela implique des moyens et des marges de manœuvre pour remplir nos missions.

## Le forfait-jours fait exploser notre temps de travail.

Alors que la durée du travail des salarié-es a diminué de 17 % depuis les années 1970, les cadres n'ont pas bénéficié aussi largement de cette réduction du temps de travail. Ainsi, en 2018, seul-es 9 % des cadres déclaraient travailler 35 heures par semaine, contre 28 % de l'ensemble des salarié-es. Quand ils et elles sont au forfait-jours, les cadres travaillent quasiment 200 heures de plus que les cadres aux régimes en heures.

En 2022 58 % des professions intermédiaires déclaraient travailler plus de 39 heures par semaine, et 42 % des cadres disaient travailler plus de 45 heures par semaine<sup>1</sup>.

Avec le télétravail, les ingés, cadres et techs au forfait-jours sont sommés d'être disponibles en permanence, sans véritable droit à la déconnexion. C'est un cocktail explosif pour notre santé.

Ces durées de travail élevées sont dues à l'intensification du travail qu'exigent les actionnaires et le patronat. Pour augmenter leurs profits, ils nous imposent la « chasse aux temps morts » sur l'ensemble du processus de production, notamment par l'application des méthodes de management Lean ou Agile, et par le New public management dans les administrations.

Dès lors, nous sommes contraint-es d'augmenter la durée de notre travail pour absorber la hausse de la charge imposée par les directions.

Ainsi en 2022, 53 % des professions intermédiaires et 58 % des cadres estimaient que leur charge de travail avait augmenté par rapport à l'année d'avant<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> source : Dares, 2019.

<sup>2</sup> source : baromètres Viavoice-Secafi-Ugict 2022.

## Il est temps de reprendre la main sur notre temps de travail, et d'encadrer le forfait-jours.

*L'Ugict-CGT a obtenu à cinq reprises la condamnation de la France devant le comité européen des droits sociaux, car les forfaits-jours ne garantissent ni une durée du travail raisonnable, ni une rémunération équitable !*

Il est donc impératif :

- \* d'encadrer le forfait-jour avec un décompte sérieux du temps de travail, et un respect des durées maximales (10h par jour et 48h par semaine) et des temps de repos (11 h entre deux journées et 35h par semaine).
- \* de limiter le forfait-jours à 200 jours par an ;
- \* de donner des marges de manoeuvre aux ingés, cadres et techs sur la maîtrise de la charge de travail : s'il y a des besoins en recrutement, en réorganisation du travail exprimés par les salarié-es, ils doivent être entendus et suivis d'effet !
- \* de mettre en place un véritable droit à la déconnexion, notamment dans le cadre du télétravail.

**Pour vous mobiliser pour la réduction de notre temps de travail, rejoignez la CGT et son Union générale des ingés, cadres et techs !**



**ugictcgt.fr/se-syndiquer**



Retrouvez toutes nos propositions via notre site et notre campagne : [ugictcgt.fr/reduction-temps-travail](https://ugictcgt.fr/reduction-temps-travail)



Retrouvez-nous sur les réseaux sociaux :





## Quand les travailleur·ses font face à l'intensification et l'individualisation du travail

*Analyser les conditions de travail en France n'est pas une mince affaire. Les mémo Sécu consacrés aux conditions de travail à l'hôpital et à la capacité des salarié·es à exercer le même emploi jusqu'à leur retraite, donnent toutefois quelques pistes d'analyse de cette problématique.*

Le recul de l'âge de départ à la retraite ouvre un véritable débat sur les conditions de travail en France et notamment sur l'exposition des salarié·es aux différentes contraintes qui peuvent peser sur le travail.

**Aujourd'hui en France, l'exposition à des risques professionnels, qu'ils soient physiques ou psychosociaux, ou un état de santé dégradés sont fortement liés à un sentiment "d'insoutenabilité" du travail.**

*"Plus d'un·e salarié·e sur trois ne se sent pas capable de faire le même travail jusqu'à sa retraite", la CGT souligne les grandes tendances qui pèsent sur l'ensemble des travailleur·ses et qui définissent ce que l'on décrit aujourd'hui comme une intensification et une individualisation du travail.*

### Ce qu'il faut retenir

- Les contraintes physiques et hiérarchiques perdurent pour l'ensemble des travailleurs depuis les années 1980.
- De nouvelles contraintes dans le travail se développent pour les ouvrier·ères et les employé·es depuis les années 1990 : les contraintes marchandes et les contraintes temporelles.
- L'intensification du travail est un phénomène auquel l'ensemble des travailleur·ses, quel que soit leur catégorie socioprofessionnelle, sont soumis·es.
- L'individualisation du travail est une caractéristique centrale des mutations des conditions de travail en France.

### Des contraintes physiques et hiérarchiques toujours présentes

Si l'on voulait forcer le trait, on pourrait dire que la disparition du taylorisme, ce mode d'organisation du travail très caractéristique des Trente Glorieuses, n'est qu'une image d'Epinal.

En effet, la réalité du travail nous éloigne complètement de cette idée d'une disparition. L'Enquête Emploi Conditions de Travail menée depuis 1978 par les services de la Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (DARES) nous indique plutôt que depuis les années 1980, les contraintes physiques et hiérarchiques dans le travail des salarié·es se maintiennent.

- Entre 1991 et 2016, la prescription du travail a eu tendance à augmenter pour l'ensemble des salarié·es.
- Si en 1984, 34,7% des ouvrier·ères déclaraient que leur travail était répétitif, ils et elles sont plus de 65% à le déclarer en 2016. Parallèlement, les contraintes automatiques et le caractère répétitif du travail se sont fortement développés.

- Les employé·es déclaraient en 1984 pour 18% d'entre eux·elles avoir un travail répétitif contre plus de 55% en 2016.

Le premier mouvement d'intensification du travail ces dernières décennies passe en effet par un renforcement des contraintes physiques et hiérarchiques pour la plus grande partie des travailleur·ses.

### De nouvelles contraintes qui pèsent fortement sur les salarié·es

Les modifications importantes qui impactent les conditions de travail des salarié·es depuis les années 1990-2000 sont particulièrement liées au développement de nouvelles contraintes. Celles-ci sont généralement qualifiées de contraintes marchandes et de contraintes temporelles.

Les contraintes marchandes correspondent au développement d'une demande extérieure à l'entreprise qui pèse directement sur le travail des salarié·es.



## ... Quand les travailleur·ses font face à l'intensification et l'individualisation du travail

- En effet, si en 1984, 28% des salarié·es déclaraient que leur rythme de travail était déterminé par la réponse immédiate à une demande extérieure, en 2016, ils et elles étaient plus de 57%.

De la même manière, les contraintes temporelles se font de plus en plus importantes pour les salarié·es. Ces dernier·ères doivent faire face à un raccourcissement très important des délais.

- En 1984 toujours, 18% des salarié·es déclaraient que leur rythme de travail était déterminé par des réponses à des délais d'une journée maximum. En 2016, ils étaient plus de 48%. Pour certains d'entre eux-elles, les délais d'une heure au plus se développent de plus en plus.

En somme, l'ensemble des salarié·es fait aujourd'hui face à une pression de plus en plus importante des clients qui vient impacter directement leur travail que ce soit en termes de rythme mais aussi du fait de la relation directe que ces salarié·es ont avec ces mêmes clients.

- Ces deux phénomènes permettent d'affirmer que tou·tes les salarié·es sont soumis à une intensification importante et rapide de leur travail.

### Face à l'intensification et à l'individualisation, la santé des travailleur·ses qui se dégrade

L'**intensification** du travail décrite ci-dessous est l'une des causes d'exposition à ce qu'il est admis d'appeler les Risques Psychosociaux (RPS). Mais cette intensification du travail est aussi le fruit de l'**individualisation** de celui-ci.

**En effet, être soumis plus souvent à des délais très courts, à des injonctions parfois contradictoires de la hiérarchie et à des demandes directes de la clientèle oblige les travailleur·ses à avoir recours plus souvent à des initiatives.**

De fait, ils et elles sont donc plus souvent amené·es à être responsable du bon déroulé du travail collectif, sans jamais en obtenir le fruit, et en gardant toujours l'épée de Damoclès de la hiérarchie au-dessus de leur tête. Aussi ils et elles sont mis-es en concurrence les un·es et les autres.

Dès lors, les travailleur·ses est plus souvent soumis à des situations de stress intense ou à des violences verbales internes ou externes à l'entreprise (harcèlement, injonctions contradictoires, agressions ou incivilités...). Ces RPS sont largement responsables de TMS, d'épuisement professionnels, de dépression et d'anxiété, de maladies cardiovasculaires et même de suicides.

**Finalement, ces transformations entraînent à la fois une dégradation de la santé des travailleur·ses et des relations de travail.**

Dans le contexte d'un allongement de la durée passée au travail du fait de la contre-réforme des retraites, la dégradation des conditions de travail entamée depuis de nombreuses années ne fera que renforcer les effets délétères de cette réforme.



**SE SYNDIQUER ?**



**POUR TE DÉFENDRE**



**JEMESYNDIQUE.ORG**

**info'com**   
UN SYNDICAT POUR TOUS