CADRES CFTC
Revue de l'Union Générale des Ingénieurs Cadres et Assimilés CFTC

Syndicat
CFTC Cadres
UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS

N° 161
2ème trimestre 2020
http://cftc-cadres.fr
3euros

LA CFTC CADRES DÉMÉNAGE DANS D
LOCAUX AU 85 RUE CHARLOT 75
TÉL. 01 83 94 67 91 - UGICA@C

SOMMAIRE

04 **FORMATIONS**
Calendrier/inscriptions 2020

05 **ÉDITO**

06 **VIE QUOTIDIENNE**

07 **ACTUALITÉ**
Enquête santé et bien-être au travail post confinement

08 **EXPERTS**
Index de l'égalité salariale

10 **ÉCLAIRAGE**
Droit à la déconnexion

13 **DES CASES ET DES BULLES**

14 **DÉCRYPTAGE**
Etude APEC sur les écarts de rémunération femmes-hommes chez les cadres

16 **ACTUALITÉ**
Le télétravail

19 **TRIBUNE LIBRE**
Après COVID 19, la sobriété n'est pas l'austérité

20 **EXPERTS**
Elus du CSE, dérogations liées au temps de travail : quels risques au-delà des mesures Covid-19 ?

22 **TESTEZ-VOUS**

23 **CONGRES CFTC CADRES**
25 et 26 novembre à Lille

E NOUVEAUX
003 PARIS
FTC.FR

CADRES CFTC N°161
2ème trimestre 2020
Revue d'informations syndicales de l'Union Générale des Ingénieurs, Cadres et Assimilés

85 rue Charlot
75003 PARIS
Tél. : 01 83 94 67 91
E-mail : ugica@cftc.fr

Directeur de la publication : Onno Ypma
Ont participé à la réalisation de ce numéro : B. Hayat, B. Ibal, M. Minhoto, I. Nicolas (Sextant), T. Panouillé, N. Pétrot (Ethix), A. Ulatimo et O. Ypma.

Crédit photos : Delucq et CFTC Cadres

Conception / Réalisation / Impression : Imprimerie de la Centrale 62302 LENS
Tél. 03 21 69 88 44

Numéro de commission paritaire : n°1022 S 06214

FICHE D'INSCRIPTION
FORMATIONS CFTC CADRES 2020

Lieu de la rencontre
67 rue Turbigo 75003 PARIS

Horaires
Nos formations débutent vers 9h30 et se terminent vers 17h

Code INARIC : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Téléphone : ..... Portable : .....

Courriel : .....

Profession : .....

Entreprise : .....

Organisation (fédération, syndicat…) : .....

Je souhaite participer à la formation suivante :

- ☐ CSE : ARTICULATION AVEC LES AUTRES IRP, ORGANISATION, FONCTIONNEMENT
  23 et 24 septembre 2020
- ☐ SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL
  7 et 8 octobre 2020
- ☐ FAIRE FACE AUX PROBLÉMATIQUES DU DROIT DU TRAVAIL DANS L'ENTREPRISE
  21 et 22 octobre 2020

Si vous souhaitez recevoir un programme plus détaillé de ces formations n'hésitez pas à nous contacter.

Pour information :

- Nos formations sont réservées aux adhérents cadres et assimilés CFTC à jour de leur cotisation cadre.
- Pour valider votre inscription un chèque de caution de 30€ vous sera demandé il vous sera restitué le jour de la formation, ceci afin d'éviter les absences injustifiées. En cas d'empêchement merci de nous prévenir au moins 3 semaines avant la date de la formation (dans le cas contraire votre caution sera encaissée).
- Pour l'hébergement la réservation est à votre charge, le remboursement sera effectué en fonction des tarifs confédéraux (80€/nuit + 8€ petit dej.).
- Les repas du soir sont libres et remboursés aux frais réels dans la limite de 22 € et sur présentation des justificatifs originaux.
- Les déjeuners seront pris en commun pendant la formation (montant 17€ maximum par personne)

Syndicat CFTC Cadres
UNION GÉNÉRALE DES INGÉNIEURS, CADRES ET ASSIMILÉS

A RETOURNER À

CFTC Cadres
85 rue Charlot 75003 PARIS
Tél. 01 83 94 67 91
Contact : Marie MINHOTO
Email : mdubreuil@cftc.fr

Onno Ypma
Président

Bernard Hayat
Secrétaire Général

COUPER COURT POUR MIEUX REPRENDRE

Comment aborder la période estivale alors que la France sort de la plus grande crise sanitaire de son histoire récente et redoute d'y replonger dans le cas où une deuxième vague de contaminations au Covid 19 devait se produire ?

Les mois précédents ont été particulièrement durs : chômage partiel utilisé massivement avec parfois un sentiment d'inutilité lié à l'inactivité, télétravail contraint et prolongé dans des conditions précaires ou sportives (un enfant dans un bras, le téléphone dans l'autre), recherche d'emploi au point mort etc. Dans les activités dites « indispensables au fonctionnement du pays », le travail a été maintenu, mais à quel prix ? Par ailleurs, la reconnaissance de certains métiers s'est malheureusement trop vite évaporée : un « Ségur de la santé » décevant, et, dans les autres secteurs, une prime dont l'existence et le montant sont laissés à la discrétion des employeurs et l'exonération soumise à conditions.

Les mois à venir ne seront pas plus faciles. D'innombrables plans sociaux (licenciements, plan de départs volontaires, ruptures conventionnelles collectives) ont été lancés ou sont en cours d'élaboration, notamment Air France, Next Radio TV qui détient BFM et RMC, Rolls Royce qui fournit des moteurs d'avion à Airbus et Boeing. Quand les suppressions de postes ne sont pas (encore) actées, des efforts en matière de temps de travail ou de rémunération sont demandés aux salariés via les controversés *accords de performance collective*, dont on a vu, par le passé avec les *accords compétitivité-emploi*, que les clauses de garantie d'emploi qui sont censées être la contrepartie de ces efforts, étaient aussi fragiles que du cristal et que comme souvent, les promesses n'engagent que ceux qui y croient.

Les salariés, cadres ou non cadres, ont vu leurs contrats de travail protégés grâce à l'activité partielle et la généralisation du télétravail. Mais ils ont aussi beaucoup donné : du temps et de l'investissement personnel, face par exemple, à un télétravail parfois intrusif. L'effort doit continuer nous dit-on, et en matière de durée du travail, des dérogations permettent par exemple jusqu'à la fin de l'année, dans certains secteurs, d'augmenter drastiquement les horaires pour les faire grimper jusqu'à 60 heures par semaine.

Aussi, cette période estivale, qui ne doit pas nous faire oublier les enjeux importants de la rentrée, doit permettre à chacun de « souffler » un peu, de se régénérer et de se préparer pour la reprise. C'est pourquoi nous abordons d'une part le droit à la déconnexion et d'autre part le télétravail en pages 10 à 16. Ces deux sujets sont, après la période que l'on a connue, indissociables et complémentaires. Surtout, ce sont deux questions qui feront prochainement l'objet de discussions dans les entreprises, nous n'en doutons pas.

A période exceptionnelle, dispositif exceptionnel. Vous avez surement été contactés par mail pour participer à notre enquête (page 7) sur la santé et le bien-être post-confinement. Les premiers retours sont très encourageants, et la participation des adhérents exceptionnelle ! De nombreux enseignements peuvent en être tirés et nous sommes impatients de vous en faire part lors de notre prochain Congrès qui se tiendra les 25 et 26 novembre prochains à Lille.

D'ici là, bonne lecture de ce numéro et surtout, bonnes vacances (déconnectées de préférence) !

VIE QUOTIDIENNE

› AGENDA DU CONSEIL

4 et 5 juin 2020
Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil (à distance)

A venir :

16 septembre 2020
Bureau APEC

29 septembre 2020
Réunion ordinaire du Bureau et du Conseil à Paris

21 octobre 2020
Conseil APEC

› VOS RDV AVEC LA CFTC CADRES

A venir :

12 au 14 septembre 2020
Salon MCB – Porte de Versailles à Paris – ***ANNULATION***

23 et 24 septembre
Formation CFTC Cadres : CSE : articulation avec les autres IRP, organisation, fonctionnement à Paris

29 septembre au 1 octobre 2020
Salon CE – Arena la Défense

7 et 8 octobre 2020
Formation CFTC Cadres : Santé et sécurité au travail à Paris

21 et 22 octobre 2020
Formation CFTC Cadres : Faire face aux problématiques du droit du travail dans l'entreprise à Paris

25 et 26 novembre 2020
Congrès CFTC Cadres à Mons en Baroeul (59)

BIEN-ÊTRE POST CONFINEMENT :
L'ENQUÊTE NATIONALE, INTERPROFESSIONNELLE DE LA CFTC CADRES

La crise sanitaire liée au Covid-19 nous a fait traverser une période exceptionnelle et a impacté notre travail, notre vie personnelle, nos perceptions, nos habitudes et nos équilibres. Il nous semblait important, à la CFTC Cadres, de ne pas rester simple spectateur de cette période.

Alors qu'une récente étude de l'ANDRH[1], s'intéresse au futur du travail vu par les DRH, on y apprend que 85 % des DRH interrogés considèrent souhaitable le développement pérenne du télétravail dans leur entreprise. 82 % d'entre eux souhaitent élargir les postes éligibles à cette organisation. La CFTC Cadres est heureuse de se nourrir de ce genre d'étude, mais nous souhaiterions toutefois qu'elles soient davantage axées sur les salariés car ce sont eux qui « expérimentent » et qui vivent cette situation. Nous avons donc souhaité donner à chacun la possibilité de s'exprimer, pas simplement sur le télétravail, mais sur son vécu de la crise à travers un questionnaire qui est un outil facile et rapide.

Quel impact le confinement et le déconfinement ont eu dans votre quotidien ? Comment avez-vous vécu ces deux expériences ? Quelles sont vos attentes dans le cadre de votre activité ? Quels sont les effets produits par les nouvelles formes de travail et d'organisation imposées par cette période ?

L'ambition de cette enquête est en effet d'analyser l'empreinte de la crise sanitaire sur la santé psychologique, le vécu et les attentes des adhérents de la CFTC, en général, et de la CFTC Cadres en particulier. Les questions sont réparties en 4 thématiques et chacune d'elles interroge le vécu au niveau individuel, collectif et organisationnel :

- Les risques perçus durant cette période
- Les besoins qui ont émergé
- Les réceptivités des individus et des organisations dans lesquelles ils travaillent, à la notion de crise et aux mesures à mettre en place.
- La motivation au changement

A la CFTC Cadres, nous sommes persuadés que nous avons à apprendre de vos expériences, de ce qui a bien, ou moins bien fonctionné !

RETROUVEZ LE QUESTIONNAIRE SUR NOTRE SITE, WWW.CFTC-CADRES.FR

DÉROULEMENT DE LA DÉMARCHE & DATES À RETENIR :

Semaine du 21 au 26 juin : 4 séminaires web pour présenter la démarche
Lundi 29 juin : lancement national du questionnaire
Lundi 31 août : fermeture du questionnaire
Novembre : restitution des résultats au Congrès CFTC Cadres
Décembre : restitution des résultats à l'ensemble du mouvement CFTC

Le questionnaire est hébergé par notre partenaire Forhuman, cabinet neutre et indépendant. **Aucune information nominative ne vous sera demandé.** Le questionnaire est composé de 70 questions simples et requiert 10 à 15 minutes de votre temps.
Votre participation est essentielle pour la réussite de la démarche. Nous comptons sur vous ! ■

[1] Association nationale des DRH

INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE :

COMMENT COMPRENDRE DES RÉSULTATS AUSSI FLATTEURS DANS NOMBRE D'ENTREPRISES ?

Après la publication des premiers résultats en 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés, l'index de l'égalité salariale est devenu obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés en 2020. Les notations parues en 2020 confirment les résultats souvent flatteurs de l'exercice 2019. Revue de détail.

Pour rappel, la loi dite « avenir professionnel » de décembre 2018 a instauré l'Index de l'égalité salariale[1], la note minimale sur cet index se situant à 75 points. Les entreprises qui ne l'atteindraient pas pendant trois années consécutives seraient passibles de pénalités financières pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale[2].

Cet Index repose sur cinq indicateurs : l'écart de rémunération par âge et catégorie professionnelle, l'écart entre la part des femmes et des hommes augmentés ; l'écart entre la part des femmes et des hommes promus[3], la part des femmes ayant bénéficié des augmentations à leur retour de congé maternité et la présence d'au moins 4 femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

LES PREMIERS RÉSULTATS RÉVÈLENT DES MOYENNES TRÈS ÉLEVÉES

Les entreprises de 50 à 250 salariés ont publié leurs premiers résultats le 1er mars 2020, tandis que les entreprises de plus de 250 salariés les publiaient pour la deuxième année consécutive. Ces dernières ont en moyenne amélioré leur note à l'Index en 2020, amenant celle-ci à 87 points en moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés et à 85 points pour les entreprises de plus de 250 salariés. Les entreprises de moins de 250 salariés qui ont publié dans les délais requis[4] ont une moyenne plus basse. Mais, à 83 points, celle-ci reste très supérieure à la note plancher de 75 points.

Ainsi, en 2020, la note moyenne des entreprises toutes tailles confondues est de 84 points, soit 9 points de plus que le seuil requis. Les entreprises sont-elles de si bonnes élèves ? Les inégalités salariales entre femmes et hommes ne concerneraient-elles que les 4% d'entreprises qui n'ont pas obtenu une note supérieure à 75 ? On sait bien que non. Selon les données du Ministère du Travail, les femmes salariées du secteur privé gagnent 25% de moins que les hommes tous postes confondus, et 37% de moins au moment du départ à la retraite. A travail de valeur égale, le salaire des femmes est inférieur de 9% à celui des hommes[5].

[1] Article L. 1142-8 du Code du Travail
[2] Pénalité prévue à l'article L. 1142-10 du Code du travail
[3] Pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés, les promotions sont prises en compte dans l'indicateur concernant le taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes.
[4] Cette moyenne ne représente que les 49% des entreprises employant de 50 à 250 salariés qui ont publié leur Index au 1er mars 2020.
[5] Ministère du Travail, Index de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, Dossier de presse du 17 septembre 2019.

DES CALCULS STATISTIQUES QUI OCCULTENT LES RÉSULTATS RÉELLEMENT OBTENUS

Comment expliquer alors cet écart entre la notation et la réalité qu'elle est censée apprécier ? Pour le premier indicateur, les seuils dits de « pertinence » permettent de minimiser des écarts de salaire réellement constatés[6]. Ainsi une entreprise calculant un écart moyen de rémunération de 15% pour des employés ou cadres regroupés par tranche d'âge, comptabilise 10% d'écart sur ce groupe après l'application du seuil de pertinence.

Pour les indicateurs suivants, concernant les augmentations et les promotions, la mise en place de mesures correctives bénéficiant au genre qui est lésé par l'écart de salaire, permet d'obtenir le maximum de points.

L'indicateur concernant l'augmentation des femmes revenant de congé maternité est cité comme une preuve de « *l'effet concret et rapide de l'Index pour les femmes* » selon la Ministre du travail. De fait, en 2019 seulement une entreprise sur trois respectait l'obligation légale d'augmenter automatiquement toutes les femmes à leur retour de congé maternité ; elles sont neuf sur dix en 2020. Il s'agit là peut-être de la principale avancée due à l'Index mais l'on notera qu'elle ne concerne que la stricte application de la loi.

Les résultats du dernier indicateur révèlent un plafond de verre toujours présent dans la grande majorité des entreprises : la moitié des entreprises d'au moins 1 000 salariés n'a pas plus d'une femme parmi les dix salariés les mieux rémunérés. Cet indicateur ne pèse cependant que pour 10 points.

L'INDEX DE L'ÉGALITÉ SALARIALE IGNORE LES CAUSES STRUCTURELLES DES INÉGALITÉS QU'IL AMBITIONNE DE MESURER

Trop souvent dans la presse l'Index de l'égalité salariale est nommé « Index de l'égalité professionnelle » ou « Index de l'égalité homme/femme ». Ces erreurs de dénomination sont plus problématiques qu'elles ne paraissent car l'égalité salariale n'est que la partie émergée de l'iceberg de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'Index de l'égalité salariale ne prend pas en compte des facteurs structurels tels que la faible présence féminine dans les plus hautes classifications ou les métiers mieux rémunérés, ni leur surexposition au travail à temps partiel[7].

LE RÔLE DU CSE DANS L'INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Si seule la note finale de l'Index doit être rendue publique, les résultats pour chaque indicateur ainsi que la méthodologie appliquée pour les calculs doivent être mis à la disposition du CSE annuellement via la BDES[8]. Il doit aussi être informé, le cas échéant, des mesures correctives envisagées ou déjà mises en œuvre.

Un autre point de vigilance pour les négociateurs d'entreprise cette fois est la tentation que pourrait avoir la direction de considérer l'atteinte de cet Index comme principal objectif à atteindre dans la négociation relative à l'égalité professionnelle. Or, il ne faudrait pas que l'inclusion de cet Index dans les négociations ait pour conséquence de revoir à la baisse l'ambition pour l'égalité ou la progression salariale dans l'entreprise.

Ainsi les élus et négociateurs syndicaux ont un rôle central dans l'analyse et l'appréhension des résultats sur ces indicateurs. Il leur incombe d'être vigilants vis à vis des failles de ce dispositif et ne pas prendre cet Index comme seul marqueur de l'égalité salariale dans l'entreprise. Dans cette perspective, l'apport des travaux de l'expert-comptable dans le cadre de la consultation sur la politique sociale pourra s'avérer précieux. ■

Nathalie Petrot
Cabinet Ethix
Expert-comptable
auprès des CSE
www.ethix.fr

[6] Si les CSP classiques sont appliquées, le seuil de pertinence est de 5%, si une répartition plus fine est appliquée le seuil de pertinence est de 2%.
[7] Selon l'Insee, 85% des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes.
[8] Articles L. 2312-18 et D. 1142-5 du Code du Travail.
En cas d'indicateurs incalculables, l'information du CSE doit être accompagnée de toutes les précisions expliquant les raisons pour lesquelles les indicateurs n'ont pas pu être calculés. Article D. 1142-5 du Code du Travail.

ÉCLAIRAGE

LE DROIT À LA DÉCONNEXION PREND DE L'AMPLEUR

Les outils modernes de communication utilisés au travail offrent aux salariés une grande autonomie dans l'exécution de leur travail. Il leur est ainsi possible de consulter leurs mails depuis n'importe où : un ordinateur, un téléphone ou même une montre, et n'importe quand : 78 % des cadres déclarent consulter leurs communications professionnelles (mails, sms, appels…) sur leur temps de repos[1] (congés et week-end). Mais paradoxalement, ces outils sources d'autonomie sont aussi une nouvelle forme de subordination. Joignables à tout moment et en tout lieu, les salariés sont de plus en plus sollicités sur leurs temps personnels. Le droit à la déconnexion prend alors tout son sens et devient vite essentiel.

UN DROIT DONT LA MISE EN ŒUVRE DÉPEND ESSENTIELLEMENT D'UNE NÉGOCIATION

L'article L. 2242-17 du Code du travail impose aux entreprises une négociation annuelle sur *« l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail »* et prévoit plusieurs items de négociation comme par exemple l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle ou encore les objectifs et mesures à prendre afin d'atteindre l'égalité professionnelle, notamment en matière de rémunération. Mais cet article aborde également, dans son dernier alinéa, le droit à la déconnexion qui se concrétise, en pratique, par l'obligation faite aux entreprises de plus de 50 salariés de négocier sur *« 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 des outils numériques »*. L'objectif est évidemment d'assurer le respect des temps de repos, de congés et plus généralement de la vie personnelle et familiale des salariés.

Une première limite du droit à la déconnexion apparaît puisque sa mise en œuvre dépend d'une négociation qui n'aboutira peut-être jamais. Le Code du travail impose ce thème de négociation, mais la conclusion d'un accord n'est pas obligatoire. D'ailleurs, en cas d'échec des négociations, le Code du travail a prévu la possibilité pour l'employeur d'élaborer de manière unilatérale, une charte qui fera simplement l'objet d'un avis du CSE et qui devra prévoir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion et des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. La négociation d'un accord sur le droit à la déconnexion doit donc avant tout résulter d'un compromis gagnant-gagnant, permettant aux salariés de bénéficier de véritables temps de repos et congés, et aux entreprises de voir leur productivité s'améliorer, tout comme la qualité de vie et l'expérience collaborateur au sein de leurs établissements.

UN DROIT POUR LA PROTECTION DE LA SANTÉ DES SALARIÉS ET LE RESPECT DES TEMPS DE REPOS

La première finalité de la négociation sur le droit à la déconnexion est d'assurer l'effectivité du droit à un repos minimal continu, quotidien et hebdomadaire[2], du respect des durées maximales de travail et du respect de la vie personnelle, familiale et sociale des salariés. Une étude récente[3] révèle que 47 % des salariés restent connectés le soir après le travail, 45 % le week-end et 35 % pendant les congés. Chez les cadres, cette proportion atteint 68 % alors que

[1] Enquête Securex 2017
[2] Art. L. 3131-1 et L. 3132-2 du Code du travail.
[3] Cabinet ELEAS avec Opinio Way, novembre 2018

parmi les jeunes salariés, 66 % déclarent rester connectés le soir, et 58 % le week-end. Dans ces conditions, comment assurer un repos effectif, que la Cour de cassation définit comme un temps pendant lequel le salarié est « *totalement dispensé directement ou indirectement, sauf cas exceptionnel, d'accomplir pour son employeur une prestation de travail même si elle n'est qu'éventuelle ou occasionnelle* » ? L'instantanéité des échanges permise par le numérique et la disponibilité permanente qu'il impose peuvent-ils s'apparenter à une forme d'astreinte ?

Par ailleurs, plusieurs études mettent en évidence le sentiment de culpabilité du salarié qui ne parvient pas à traiter tous ses courriels. C'est alors qu'un cercle vicieux s'enclenche, puisqu'il devient nécessaire de trouver toujours plus de temps pour les traiter bien souvent au détriment de son temps personnel, ce qui participe à la confusion des temps de vie (professionnels et personnels) et est à l'origine de nombreux burn-out ou sentiments d'épuisement. La négociation relative au droit à la déconnexion porte donc des enjeux plus forts qu'il n'y paraît : garantir la bonne utilisation des outils numériques afin de préserver la santé mentale et physique des salariés ainsi qu'assurer des conditions et un environnement de travail respectueux de tous.

UN DROIT À LA DÉCONNEXION QUI RECOUVRE PLUSIEURS RÉALITÉS

Les démarches liées à la déconnexion ayant rencontré le plus de succès ont toutes débuté par un diagnostic préalable des acteurs de l'entreprise et de leurs rapports au numérique et au droit à la déconnexion. Sur ce point, les entreprises et les partenaires sociaux peuvent s'appuyer sur l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail (QVT) qui propose une méthode fondée sur un état des lieux des pratiques internes. Si le constat fait ressortir des difficultés pour se déconnecter il convient alors de rechercher les raisons de ces pratiques : organisation du travail défaillante, surcharge de la quantité de travail, sollicitations trop nombreuses, méthodes de management, culture du « travail avant tout », présentéisme… Cet état des lieux permettra de se tourner vers des dispositifs plus ou moins contraignants et adaptés aux contraintes de l'entreprise ou du secteur.

Les dispositifs les plus contraignants

Une des méthodes les plus drastiques pour assurer la déconnexion des salariés consiste pour les entreprises à couper leurs serveurs sur certaines périodes, notamment le soir et le week-end. Il s'agit d'une solution particulièrement stricte et potentiellement problématique dans un secteur

international ou pour faire face à des urgences. Néanmoins, elle présente le mérite de protéger les salariés face à une surexposition numérique et leur permet de vaquer librement à leurs occupations personnelles. Ainsi, après l'expérimentation de cette méthode au sein d'une filiale de Total à Singapour, 66 % des salariés estimaient que leur productivité avait augmenté et 77 % d'entre eux que cela avait permis d'accroître les interactions avec leurs collègues.

En Allemagne, le constructeur automobile Volkswagen a par exemple opté pour une fermeture des serveurs les soirs de 18h15 à 7h du matin ainsi que les week-ends. Daimler, le fabricant des Mercedes-Benz a opté pour un système innovant intitulé « *Mail on holiday* » s'appuyant sur un programme automatique qui transfère tous les mails reçus pendant les congés des salariés. L'expéditeur est informé de l'absence du destinataire et reçoit le nom d'un salarié qui n'est pas en congé et qui pourrait traiter sa demande.

Les dispositifs plus souples

Parmi les dispositifs laissant plus de souplesse dans la mise en œuvre du droit à la déconnexion, on peut distinguer ceux offrant un droit à la déconnexion choisie de ceux prévoyant un droit à la déconnexion encadré par la direction de l'entreprise :

- **La déconnexion choisie**

Ici, il incombe exclusivement aux salariés d'appliquer – ou non – leur droit à la déconnexion. Finalement, ces dispositifs ne font que rappeler que le salarié peut exercer librement sa déconnexion mais ne répondent pas à l'objet de la négociation prévue à l'article L. 2242-17 du Code du travail. En effet, un accord sur le droit à la déconnexion doit aborder d'une part les modalités permettant aux salariés d'exercer pleinement leur droit à la

déconnexion et d'autre part la mise en place, par l'entreprise, de dispositifs de régulation des outils numériques.

A titre d'exemple, l'accord sur la qualité de vie au travail (QVT) signé chez Airbus Helicopters prévoit simplement que le salarié « *choisit de se déconnecter ou non en dehors des plages horaires de travail* ». Certes, il y est rappelé que l'employeur ne peut reprocher au salarié de ne pas avoir utilisé les outils de connexion mis à sa disposition en dehors des plages horaires de travail. Mais il n'y a ici rien d'innovant, puisque la Cour de cassation a déjà exprimé ce principe dans un arrêt datant de 2004, à propos d'un ambulancier qui s'était vu reproché de ne pas avoir répondu à son téléphone personnel pendant un temps de pause : *le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail est dépourvu de caractère fautif*[4]. En conséquence, on peut réellement s'interroger sur la plus-value de l'accord négocié chez Airbus Helicopters au-delà de l'aspect symbolique et pédagogique de la démarche.

- **La déconnexion encadrée**

Une solution intermédiaire entre une déconnexion forcée et une déconnexion choisie qui relèvent plus de la symbolique consiste à encadrer la déconnexion ou les connexions en dehors du temps de travail. Cela nécessite d'impliquer et de responsabiliser les salariés, qui doivent par exemple, veiller à se déconnecter du réseau et à ne pas envoyer de courriels en dehors des heures habituelles de travail, sauf en cas de circonstances particulières où urgentes. Mais cela nécessite également que la direction et le management s'emparent du sujet et soient exemplaires. Par exemple, chez Areva, un système spécifique permet de suivre les flux de mails et leur répartition temporelle.

Un usage qui tend à se répandre et qui a été instauré par exemple à La Poste, consiste à généraliser l'usage de la fonction d'envoi différé. Chaque salarié est libre de traiter ses mails aux horaires qui lui conviennent le plus, mais les réponses ne seront envoyées qu'aux horaires de travail habituels. Cette technique, simple à mettre en place, permet d'éviter qu'un mail envoyé en dehors des heures de travail entraîne des réponses en cascade tel un effet boule de neige.

Enfin, au-delà de la fonction d'envoi différé, des signatures électroniques peuvent également s'insérer automatiquement à des mails envoyés par exemple en fin de journée, avec une phrase type : « *Les e-mails que j'envoier en dehors des heures de travail ne requièrent pas de réponse immédiate* ».

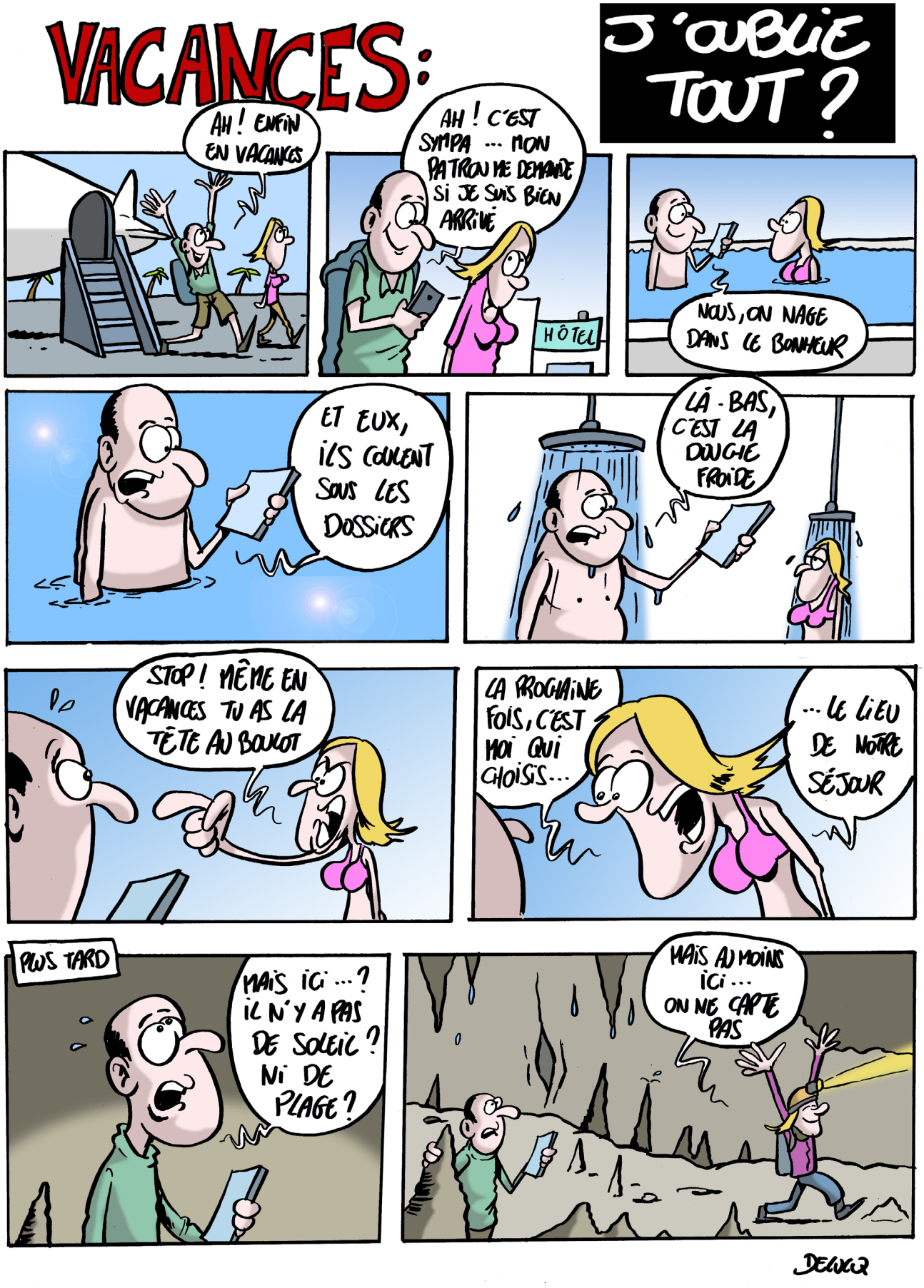
Plus innovant, certaines entreprises ont mis en place des systèmes de détection automatique de situations à risques. Le groupe Michelin, dans son accord relatif à la maitrise de la charge de travail des cadres autonomes en convention de forfait-jours, réaffirme dans un premier temps que les salariés n'ont pas l'obligation de lire ni de répondre aux courriels ou appels hors temps de travail. Dans le cas où des échanges professionnels auraient tout de même lieu en dehors des plages horaires normales de travail, un logiciel détecte par exemple les sollicitations dites intrusives car ne permettant pas le respect de 11 heures de repos quotidien ou un nombre trop élevé de connexions en dehors du temps de travail et envoie automatiquement un mail au collaborateur et à son supérieur hiérarchique, les invitant à se rencontrer. En cas de persistance de la situation, un autre niveau hiérarchique est alors saisi, tout comme les ressources humaines. Ici, il n'est donc pas question d'interdire les connexions à des heures atypiques mais de les limiter afin de prévenir les abus.

La déconnexion est, plus encore aujourd'hui, un sujet de préoccupation majeur pour les salariés tout comme les entreprises qui souhaitent agir pour le bien commun. S'il n'existe pas de solution standard pour la mettre en œuvre, la négociation permet, on l'a vu, de faire émerger des solutions innovantes et efficaces. Le droit à la déconnexion tel qu'il existe aujourd'hui en France n'est pas la panacée de tous les maux du travail, mais force est de constater qu'il nous est envié dans d'autres pays où il est même parfois qualifié de « nouveau droit de l'homme » . ■

Thomas Panouillé

[4] Soc. 17 février 2004 n° 01-45889

DES CASES ET DES BULLES



DÉCRYPTAGE

ETUDE APEC

LES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION FEMMES-HOMMES CHEZ LES CADRES

L'obligation de publier chaque année un index d'égalité salariale est née de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel n° 2018-771 du 5 septembre 2018. Celle-ci s'est appliquée progressivement dans le temps, d'abord aux entreprises de 1.000 salariés ou plus, puis à celles d'au moins 250 salariés, et enfin, depuis le 1er mars 2020, aux entreprises de plus de 50 salariés. Si les résultats de ces index sont plutôt encourageants, une étude Apec menée spécifiquement au niveau des cadres montre que cet écart s'est stabilisé depuis 2013 autour de 8 % mais varie fortement en fonction selon certains facteurs.

L'enquête menée par l'Apec s'intéresse en profondeur aux écarts de salaires entre les femmes et les hommes chez les cadres et s'appuie sur l'analyse du baromètre annuel de la rémunération des cadres de l'Apec. Il porte sur les salaires fixes de 2013 à 2018. L'étude a été réalisée sur un échantillon de 17.000 salariés cadres. La CFTC Cadres vous en livre les principales analyses.

1. UNE DIFFÉRENCE D'EMPLOIS OCCUPÉS QUI EXPLIQUE UNE PARTIE DE L'ÉCART DE RÉMUNÉRATION

Tout niveau confondu :
16 % d'écart entre la rémunération médiane des femmes et des hommes cadres

A profil équivalent :
8 % d'écart entre la rémunération médiane des femmes et des hommes cadres

Depuis 2013, l'écart médian entre les hommes et les femmes cadres en matière de rémunération est de 16 % et il tend à ne plus baisser malgré les différentes législations en faveur d'une véritable égalité professionnelle.

Une partie de cette différence peut toutefois s'expliquer de façon structurelle puisque les hommes et les femmes ont, statistiquement, des emplois, des fonctions, des responsabilités différentes. Les hommes sont par exemple surreprésentés dans l'informatique et la production industrielle, deux secteurs particulièrement rémunérateurs. Les femmes représentent 50 % de la population active et sont en moyenne plus diplômées que les hommes. Malgré tout, certaines différences sont vertigineuses : seules 27 % des entreprises sont dirigées par des femmes et parmi les 120 postes de Président ou Directeur Général des 60 plus grandes entreprises en France, il n'y a que 3,3 % de femmes[1].

Mais les différences dans le parcours professionnel des femmes et des hommes apparaissent évidemment bien plus tôt. Par exemple les femmes représentent aujourd'hui moins d'un tiers des effectifs des écoles d'ingénieurs alors que leur proportion est de 47 % dans les classes de terminale scientifique. Evidemment, cela se reflète plus tard dans le marché de l'emploi. De fait, nous dit l'étude, la rémunération des hommes est mécaniquement plus élevée que celle des femmes.

Ainsi, lorsque l'on calcule l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire à profil identique comme le veut le principe « à travail égal, salaire égal », les hommes cadres gagnaient en 2018, 8 % de plus que les femmes cadres.

[1] Soc. 17 avril 2019 n° 17-26.724

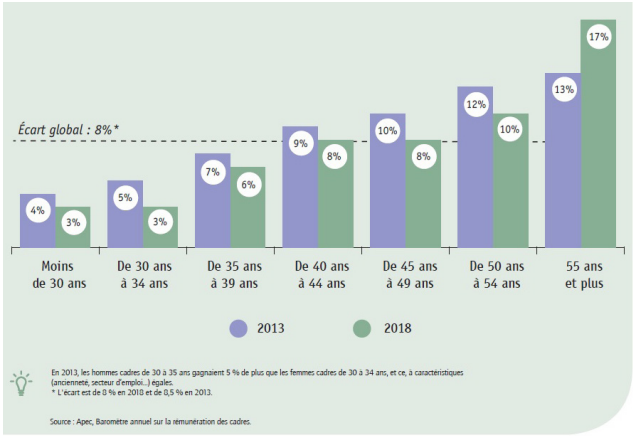
2. UN ÉCART DE RÉMUNÉRATION À L'EMBAUCHE QUI S'ACCROÎT PAR LA SUITE

L'écart de rémunération « toutes choses égales par ailleurs » entre les femmes et les hommes cadres est, dès l'entrée sur le marché du travail, de 5 %. Cet écart va ensuite progressivement se creuser puisque l'étude révèle que les progressions salariales sont moins rapides pour les femmes que pour les hommes. Quand les hommes cadres voient leur rémunération augmenter d'en moyenne 20.000 € entre pré 30 ans et leur post 50 ans, cette augmentation n'est que de 10.000 € pour les femmes.

Cet écart s'explique en partie par la sous-représentation des femmes dans les fonctions hiérarchiques : elles ne représentent que 31 % des managers et 25 % des postes de direction. Et même lorsque les femmes atteignent des postes avec des responsabilités hiérarchiques, leur salaire est en moyenne 10 % inférieur à celui de leurs homologues masculins.

L'âge et une potentielle maternité semblent jouer un rôle prépondérant dans l'écart de rémunération constaté. Lorsque survient la naissance d'un enfant, les femmes cadres, notamment celles ayant un haut niveau de rémunération, réduisent leur temps de travail, ce qui impacte leur salaire les premières années suivant la grossesse. De plus, leur investissement supérieur à celui des hommes dans les tâches domestiques et familiales les rendent moins « disponibles » et « flexibles » pour le travail. Une étude sur les discriminations à l'embauche montre ainsi que les femmes de 25 ans sans enfants auront moins de chance d'être embauchées en tant que managers que les hommes sans enfants alors que cette discrimination tend à disparaître une fois l'âge d'avoir des enfants passé.

Écart de rémunération entre les femmes cadres et les hommes cadres à profil identique[18] selon la tranche d'âge en 2013 et 2018



3. DES ÉCARTS QUI VARIENT EN FONCTION DE L'ENTREPRISE ET DES DIPLÔMES

La taille de l'entreprise

L'étude Apec montre qu'à profil identique, un homme cadre en poste dans une entreprise de plus de 1.000 salariés gagne 7 % de plus qu'une femme cadre, alors que cet écart atteint 10 % dans les entreprises de moins de 20 salariés.

Les plus grandes entreprises bénéficient de recruteurs davantage sensibilisés aux questions d'égalités salariales, de services de ressources humaines, de grilles de rémunération et elles doivent négocier avec les organisations syndicales des accords sur le sujet de l'égalité professionnelle. Elles sont donc mieux informées sur les inégalités et plus contraintes à les combattre que les petites entreprises.

Les compétences techniques & diplômes

Dès lors qu'un poste requiert des compétences techniques, par exemple l'informatique ou l'ingénierie, on y constate moins d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (5 % d'écart à profil identique). Ces compétences techniques permettent en effet d'agir comme un rempart contre les écarts de salaire puisqu'il s'agit de compétences spécifiques, mesurables, tangibles (par exemple la maîtrise d'un langage informatique ou de logiciels spécialisés). Aussi, il n'est pas étonnant que les femmes diplômées d'écoles d'ingénieurs bénéficient d'une rémunération quasi identique à leurs homologues masculins lors de leur entrée sur le marché du travail.

Les diplômes de niveau supérieur agissent de la même manière, et on constate également que les femmes cadres de niveau Bac +5 sont moins exposées aux inégalités (7 % d'écart) que celles de niveau Bac +2 (11 % d'écart). Cela se vérifie par exemple dans la fonction commerciale où le diplôme n'est pas un prérequis et où les écarts de rémunération y sont particulièrement importants (11 % à profil équivalent).

Vers une véritable réduction des écarts de rémunération ?

Les nouvelles générations, plus sensibilisées à ces questions d'égalité et plus revendicatrices sur ces questions vont-elles connaître les mêmes inégalités ? Quelques pistes sont plutôt encourageantes selon l'étude Apec. En effet, parmi les cadres de moins de 30 ans, la différence de rémunération en 2018 entre les femmes et les hommes s'élève à 3 %, quand elle était de 4 % en 2013. ■

Thomas Panouillé

NEW

ACTUALITÉ

TÉLÉTRAVAIL : PAS N'IMPORTE COMMENT !

Depuis le protocole national de déconfinement du 24 juin dernier, le télétravail n'est plus la norme en matière d'organisation du travail mais seulement une « solution à envisager » dans le cadre d'un retour progressif au travail et pour les salariés présentant un risque de développer une forme grave du Covid-19 (ou qui partagent leur domicile avec une personne à risques). Pourtant, après avoir été expérimenté par près de 40 % des salariés – dans des conditions très exceptionnelles - il est probable qu'il se généralise ou rentre encore un peu plus dans les mœurs professionnelles.

VERS UNE GÉNÉRALISATION DU TÉLÉTRAVAIL ?

Le groupe PSA[1] a par exemple annoncé vouloir tester à la rentrée le télétravail comme « référence » pour ses activités hors production, à l'échelle mondiale. Selon la direction, le projet baptisé *« New Era of Agility »* concernera à terme 40.000 salariés, dont 18.000 en France sur un total dans le monde de 200.000 salariés. Xavier Chéreau, le DRH du groupe, a ainsi annoncé que pour les salariés concernés, l'organisation du travail sera répartie entre 70 % de travail à distance et 30 % en présentiel, soit 3,5 jours de télétravail par semaine et qu'une phase de test débutera dès la rentrée.

Le 17 juillet dernier, la MAIF annonçait la signature d'un accord collectif signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives permettant à la quasi-totalité de ses salariés d'avoir accès au télétravail à partir de la rentrée. L'accord prévoit également une forte amplitude de télétravail puisque les salariés ne devront être présents sur le site qu'entre deux et trois jours par semaine.

UNE FORME DE TRAVAIL PLÉBISCITÉE

Dans sa dernière étude, l'ANDRH révèle que 85 % des DRH interrogés considèrent souhaitable le développement pérenne du télétravail dans leur entreprise. Pour se faire, 82 % d'entre eux envisagent de revoir à la hausse la part des postes éligibles.

Plusieurs raisons peuvent expliquer l'attrait du télétravail d'un point de vue RH. Pour 93 % des DRH interrogés, le télétravail permet de répondre aux attentes des collaborateurs et participe à l'attractivité de l'entreprise. L'augmentation de la productivité est également citée par 64 % des participants à l'étude, tout comme dans celle du cabinet Willis Tower Watson qui a mené une enquête auprès de 132 DRH d'entreprises françaises de toutes tailles et de tous secteurs après le confinement (du 29 juin au 3 juillet 2020). 39 % des répondants ont constaté une augmentation de la productivité lors du télétravail imposé suite à la période de confinement. Cette étude confirme également l'ampleur que pourrait prendre le télétravail à l'avenir, puisque 85 % des DRH interrogés indiquent avoir prévu de modifier leur politique en matière de télétravail. Parmi les différents autres avantages identifiés, sont cités des niveaux plus élevés d'engagement et de bien-être, une accélération de la transformation digitale dans l'entreprise, une réduction des coûts et une baisse de l'absentéisme.

Du côté des salariés, le télétravail est également bien perçu et beaucoup souhaitent le voir pérennisé. En effet, la possibilité d'échapper, un ou deux jours par semaine, aux transports en commun est perçue comme une source de stress en moins et la flexibilité, tant des horaires que du lieu de travail, semble être appréciée par la majorité des salariés. La conciliation des temps de vie est également un impact positif lié au télétravail, mais seulement si celui-ci est encadré et limité à un ou deux jours par semaine.

Par ailleurs, travailler à domicile permet à nombreux salariés de retrouver un environnement calme, propice à la concentration et au travail sur des sujets de fond. L'économiste suédois Sune Carlson avait

[1] Peugeot société anonyme

déjà révélé, dans les années 1950, que les cadres étaient interrompus toutes les 20 minutes. De nos jours, avec l'essor des technologies de l'information et de la communication (téléphone, mails, messagerie instantanée, pops-up) et des open-spaces, les cadres seraient interrompus ou dérangés dans leur travail toutes les 12 minutes ou toutes les 8 minutes, selon les études. Or, l'économiste Carlson l'avait déjà bien compris : « un travail réalisé en continu prend moins de temps et d'énergie que lorsqu'il est réalisé en plusieurs fois ». Cela s'explique tout simplement par le fait que le cerveau humain a besoin d'un certain temps, entre 3 et 7 minutes, pour revenir à l'état de concentration initial après une sollicitation (l'attention est comme capturée et prise dans un enchaînement de réactions et de pensées inconscientes). En découle un sentiment – éprouvé par de nombreux cadres – de ne pas avancer, de « faire du surplace » qui peut provoquer un sentiment d'impuissance, être source de frustration et de démotivation. Par ailleurs, ces multiples sollicitations et interruptions provoquent de l'anxiété, du stress et donc un épuisement cognitif. On le sait, le stress est source d'augmentation du taux de cortisol (hormone du stress) qui agit sur le corps humain en provoquant une baisse des défenses immunitaires et une baisse de la qualité du sommeil.

Enfin, la fragmentation du travail peut avoir un effet néfaste sur la performance des salariés. Selon un rapport élaboré par Basex aux Etats-Unis, les interruptions dues à diverses sollicitations engendrent chaque année une perte de temps de 28 % du temps de travail (plus de 2 heures par jours), soit un coût total de 588 milliards de dollars.

LE TÉLÉTRAVAIL POURRAIT AIDER À RÉDUIRE LES ÉMISSIONS DE GAZ À EFFET DE SERRE

Selon un rapport de l'agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie (Ademe), daté du 2 juillet dernier, en se basant sur un potentiel de 35 % des actifs en télétravail ponctuel, les déplacements en France pourraient être réduits de 2,4 % (ce qui représente quand même 3,3 millions de déplacements évités par semaine), réduisant ainsi de 1,3 % des émissions de gaz à effet de serre générées par les voitures.

UNE FORME DE TRAVAIL QUI N'EST PAS SANS INCONVÉNIENTS

Le portrait idyllique du télétravail dressé par de nombreuses études ne doit pas nous faire oublier qu'il s'agit d'une forme d'organisation du travail qui doit rester exceptionnelle où au moins partielle, dans le sens ou elle ne saurait être imposée ni se généraliser 5 jours sur 5.

Le manque d'interactions et l'isolement peuvent provoquer une perte de confiance et d'intérêt. Les DRH eux-mêmes en sont conscients, et selon l'étude du cabinet Willis Tower Watson, 75 % des DRH interrogés jugent que le télétravail a contribué, pendant la période de confinement ou de déconfinement, à la perte du lien social dans leur entreprise. Plus grave, 24 % des DRH déclarent avoir constaté pendant cette période du stress ou des situations de burn-out, ce qui est considérable.

Voilà pourquoi la CFTC Cadres préconise, sauf circonstances individuelles l'exigeant, une limitation du télétravail à deux jours par semaine dans la plupart des entreprises afin d'éviter l'isolement des salariés mais aussi de maintenir le lien social et un véritable collectif de travail favorisant les interactions directes et humaines.

Le risque d'empiètement de la vie professionnelle sur la vie personnelle et la difficulté à séparer ces deux temps[2] doivent aussi être pris en compte dans la mise en place du télétravail, ce qui se matérialise a minima par la définition de plages horaires pendant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail[3].

Enfin, tous les salariés en télétravail ne bénéficient pas de conditions équivalentes en matière d'environnement de travail. Le télétravail pouvant alors devenir source d'inégalités puisque tous ne trouveront pas dans leur domicile le lieu idéal pour travailler (absence de pièce dédiée, de mobilier de bureau…). La libre acceptation par le salarié de cette forme de travail et la possibilité de la refuser prend alors tout son sens.

[2] *Travailler en tout temps, en tout lieu* : les effets sur le monde du travail, rapport 2017 de l'Organisation internationale du travail
[3] Art. L. 1222-9 du Code du travail

FOCUS : ÉQUIPEMENTS DE TRAVAIL & TÉLÉTRAVAIL

CE QUE DIT LA LOI

Depuis les ordonnances Macron, l'article L. 1222-10 du Code du travail ne prévoit plus que l'employeur soit tenu, vis-à-vis du salarié en télétravail, de prendre en charge tous les coûts en découlant directement (matériel, logiciels, abonnements internet ou téléphonique, maintenance…).

CE QUE DIT LA JURISPRUDENCE

En dépit de la nouvelle rédaction de l'article L. 1222-10 du Code du travail, la prise en charge des coûts liés à l'exercice des fonctions du salarié reste une obligation générale du droit du travail. Depuis longtemps, la jurisprudence[4] a en effet posé le principe selon lequel l'employeur doit obligatoirement prendre en charge les frais engagés par les salariés pour les besoins de son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. Ces frais ne peuvent pas être imputés sur sa rémunération et sont considérés, avec certaines limites, par l'URSSAF comme des frais professionnels exonérés de cotisations et de contributions sociales.

CE QUE DISENT LES ACCORDS

Un des points importants à négocier dans l'accord relatif au télétravail est donc de déterminer les équipements qui seront mis à la disposition des salariés afin qu'ils puissent effectuer dans les meilleurs conditions leur travail à distance.

De manière assez vague, l'accord de La Poste indique que l'entreprise « *fournit, installe et entretient les équipements nécessaires* ». Dans le groupe TF1, il est prévu que soit fourni « *un ordinateur portable, un téléphone IP connecté, et un accès sécurisé au réseau à distance* ».

Certains accords vont plus loin, par exemple en prenant en charge le surcoût éventuel de l'assurance habitation (Ucanss) ou en prévoyant de rembourser jusqu'à 1.000 € de frais d'acquisition de matériel de bureau et d'informatique. La Poste propose de fournir un siège ergonomique à ses salariés en télétravail ou sponsorise l'achat d'un fauteuil de bureau à hauteur de 50 % (et le salarié en reste propriétaire). Des reposes pieds et reposes poignets sont également à la disposition de tout salarié qui en ferait la demande. L'entreprise SAP prévoit quant à elle un forfait de 300 € renouvelable tous les 5 ans pour l'achat d'un fauteuil de bureau.

Enfin, concernant les frais courants, les situations varient beaucoup dans les entreprises, et celles qui prévoient leur prise en charge sont souvent celles qui avaient négocié un accord avant les ordonnances Macron. L'entreprise Covéa alloue un montant entre 15 et 30 € par mois en fonction du nombre de jours télétravaillés par semaine alors que l'accord de Thales a opté pour un remboursement de frais réels plafonné à 38 €. Chez Schneider Electric, il n'y a aucune indemnité si le télétravail est, à l'origine, demandé par un salarié qui dispose d'un espace de travail dans l'entreprise.

ET MAINTENANT ?

Les ordonnances Macron avaient permis de faciliter – juridiquement – le recours au télétravail mais elles ont été adoptées dans un contexte où celui-ci était très peu utilisé et leur objectif principal était de lutter contre le télétravail totalement informel. Suite au recours massif du télétravail pendant la pandémie et la forte probabilité de voir cette organisation du travail gagner du terrain, la CFTC Cadres est favorable à l'adoption de nouvelles dispositions pour l'encadrer afin qu'il demeure un atout pour les salariés et les entreprises.

La Conférence du dialogue social du 17 juillet dernier a justement permis de déterminer l'agenda social 2020-2021 dans lequel figure une concertation sur le télétravail à la rentrée (septembre/octobre). Celle-ci pourra s'appuyer sur un diagnostic partagé en cours de construction. Plusieurs auditions, par exemple de l'Anact[5] et de l'INRS[6], ont en effet déjà été menées et doivent permettre aux partenaires sociaux de dresser un bilan du travail à distance et pourquoi pas, de réviser l'accord national interprofessionnel sur le télétravail qui date tout de même de 2005. ■

Alphonse Ulatimo

[4] Soc. 25 février 1998 n° 95-44096
[5] Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
[6] Institut national de recherche et de sécurité

APRÈS COVID 19, LA SOBRIÉTÉ N'EST PAS L'AUSTÉRITÉ

La pandémie de la COVID 19 a fait naître l'espoir d'un avenir plus authentique, plus vrai, moins artificiel, moins démesuré, moins frénétique, moins gaspilleur et moins polluant, donc l'espoir d'une humanité plus sobre. La sobriété est un style de vie, ce n'est pas un programme politique. La sobriété régule nos rapports avec les biens matériels, parce que c'est une valeur spirituelle. C'est depuis toujours une valeur biblique, ravivée par l'idéal écologique contemporain, bien que cet idéal écolo ne donne pas dans une écologie intégrale, faute de ne pas prendre en compte la dimension spirituelle ni parfois la dimension sociale.
Cette sobriété spirituelle va dans le sens concret de la protection de la nature ; cette sobriété antimatérialiste va dans le sens concret du partage social des richesses ; cette spiritualité favorise la diététique et aussi la maîtrise du corps par l'esprit. En pratique, la sobriété recherche la tempérance, le juste milieu entre l'indigence douloureuse et l'angoisse de la richesse, c'est là une vertu chère à Aristote (4ème siècle avant JC) et donc à St Thomas d'Aquin qui s'en inspire au 13èmesiècle. Cependant faisons aussi attention de ne pas sombrer dans l'arrogance de l'excès de zèle qui consisterait à condamner de soi-disant faux besoins. Il y a certes de vrais faux besoins tels que les jeux de casino. Mais peut-on dire que la TV, l'ordinateur, la voiture, l'avion, internet, le théâtre, la musique, les fleurs, la danse etc… sont de faux besoins ? La sobriété nous invite à ne pas s'abrutir pendant des heures devant les possibilités d'internet, mais la sobriété n'interdit pas l'usage de ce moyen d'ouverture vers le monde.

La sobriété ne cultive pas la frustration, elle ne se confond pas avec l'austérité. L'austérité est une punition dans les prisons, une pénitence dans les monastères et une mise à la diète des populations pauvres ou en faillite. Les austérités au Moyen-Age signifiaient les mortifications que s'imposaient certains chrétiens pour, selon eux, racheter leurs péchés. La sobriété n'a pas du tout cet aspect négatif. Jean-Baptiste de Foucauld, intellectuel et militant social chrétien, parle d'abondance frugale, expression qui se comprend mieux après ce long confinement où nous avons consommé nettement moins, sans pour autant chercher à nous mortifier, sans même avoir l'impression de manquer gravement de quelque chose (sauf pour les plus défavorisés). Pierre Rabhi célèbre agro-écologiste parle en 2010 de sobriété heureuse. Nous pouvons même dire sans contradiction que la sobriété est une qualité épicurienne. Epicure (341-270 av. JC) aurait approuvé le pape François : sobriété : « capacité à jouir de peu ». Epicure n'est pas celui qu'on croit quand on qualifie quelqu'un d'Epicurien. Epicure cherchait des jouissances oui, mais des jouissances sobres : « Quand nous disons que le plaisir est notre but ultime, nous n'entendons pas par-là les plaisirs débauchés […]. Le plaisir que nous avons en vue est caractérisé par l'absence de souffrances corporelles et de troubles de l'âme ». Se rendre malade par la grande bouffe n'est pas une jouissance ni pour Epicure, ni d'ailleurs pour personne. Pour le bonheur, la sobriété se défie de tous les excès. La sobriété est recherche d'équilibre dans le sens même de l'écologie intégrale de « Laudato si ».
La sobriété permet de se reconquérir soi-même, de se libérer de toutes les addictions. Dès lors, devenus sobres, nous sommes libres pour nous ouvrir à autre chose et aux autres. Dégoûtés de nos démesures consommatrices et possessives, la sobriété libère le goût des autres, le goût du relationnel, le goût aussi de la beauté. Le sobre ne s'embarrasse pas de ce qui est de trop. La personne sobre arrête de vouloir tout absorber, pour pouvoir s'ouvrir et s'exprimer. Nous avons une expression populaire pour formuler le but de la sobriété : c'est « se sentir en forme ». Les intellectuels devraient y réfléchir. C'est l'antistress, ce stress qui me recroqueville sur moi-même. Etre en forme, c'est se sentir léger, c'est prendre la vie à bras le corps, c'est respirer à pleins poumons, c'est s'ouvrir à l'altérité, un bonheur délivré de l'étouffement des soucis, et de l'avidité, pour se risquer dans le don de soi. La « forme » ne se décide pas, mais on la sent, exaltée, au bout d'une initiation par la sobriété. ■

Bernard IBAL
Président d'honneur
de la CFTC Cadres

SEXTANT
EXPERTISE

ÉLUS DU CSE

DÉROGATIONS LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL : QUELS RISQUES AU-DELÀ DES MESURES COVID-19 ?

Pour faire face à la crise sanitaire et éviter les licenciements, le gouvernement a mis en place des mesures pour venir soutenir les entreprises : aides pour leur financement, mesures sociales ou assouplissements de certains dispositifs du Code du travail.
Pour gérer les périodes de sous-activité, lors de la mise en place d'activité partielle mais aussi de suractivité avec la reprise de l'activité, les entreprises ont la possibilité d'activité le levier du temps de travail comme variable d'ajustement et d'assouplir les modalités qui encadrent les prises de congés (par voie d'accord) et de RTT mais aussi les durées de travail et de repos.

DES ACCORDS QUI VONT AU-DELÀ DE LA SIMPLE QUESTION DES CONGÉS PAYÉS

Plus de 1.000 accords d'entreprise ont déjà été signés concernant les congés. Sextant s'est penché sur 30 accords de branches et d'entreprises afin de dresser un état des lieux des dispositifs et mesures négociés mais aussi pour faire émerger bonnes pratiques et points de vigilance.

Des accords qui répondent à un triple objectif : faire face à la crise économique, maintenir l'emploi et les rémunérations des salariés et préparer l'avenir :

Pour 90% des accords, il faut faire face aux conséquences économiques, financières de la propagation du covid-19

Pour près de deux tiers des accords, la pose de congés est privilégiée afin d'éviter la mise en place du chômage partiel

La moitié des accords évoquent en ligne de mire la reprise de l'activité dans des conditions optimales

DES BONNES PRATIQUES ET DES POINTS DE VIGILANCE

Certains accords sortent du lot et apportent des contreparties intéressantes et innovantes comme le principe de volontariat dans la pose des congés et RTT en période de crise, ou celui de dons de congés solidaires, avec contribution des équipes de direction. Le déplafonnement des jours pouvant être déposés sur le CET a été très largement utilisé.

Certains accords prévoient de plus des mesures spécifiques pour les salariés en situation de proche aidant ou pour ceux n'ayant pas été présents au cours de toute la période d'acquisition de congés
A l'inverse, le contenu de certains accords appelle à la vigilance :

- En plus du constat que le CSE était trop souvent mis à l'écart de cette négociation, nous avons observé que certaines définitions étaient peu précises : quels congés (CP, RTT, CET, …) ? pour les salariés concernés (quel statut ? salariés en forfait jour/heure, …) ? quels délais de prévenance ? Par ailleurs, la question du fractionnement n'a pas toujours été prise en compte.
- Mais le point le plus inquiétant reste le manque de réflexion autour des enjeux liés aux conditions de travail. Pire encore la gestion de la charge de travail dans le cadre de la reprise d'activité n'est jamais évoquée dans les accords.

Cette question des conditions de travail est aujourd'hui primordiale, la crise sanitaire ayant contraint les salariés à travailler différemment, souvent dans des conditions dégradées. La généralisation du télétravail s'est bien souvent accompagnée de la garde de ses enfants et de leur accompagnement scolaire perturbant l'équilibre vie personnelle et vie professionnelle. Cette période de confinement a alourdi la charge mentale des salariés. Avec le déconfinement, un des risques porte sur **l'intensification de la charge de travail.** Les salariés sont déjà fatigués par la période passée et pourtant les entreprises pourraient être tenter de vouloir rattraper le chiffre d'affaires perdu afin d'éviter de faire faillite ou de licencier. La question de la charge et des conditions de travail doit donc être au cœur des préoccupations des IRP.

CONSEILS AUX NÉGOCIATEURS :

1 - Le suivi de l'accord par le CSE est un levier important pour disposer d'une information sur les dispositifs et leur mise en œuvre au fil du temps et proposer des mesures correctives ou additionnelles si nécessaire.
2 - Dans une démarche de prévention des Risques Psychosociaux, il convient d'évaluer les risques en fournissant des données quantitatives garantissant l'absence d'accroissement de la charge de travail. Pour les élus, il convient d'instaurer un suivi régulier et systématique de la charge de travail des salariés en veillant à éviter les situations et de surcharge de travail.
3 - Ne pas négliger les définitions et la durée des dispositifs : quels congés ? quelle est la population concernée (CDI, CDD, Apprentis, …) ? comment les salariés seront-ils informés ? comment leur charge de travail sera-t-elle modifiée ?

AU-DELÀ DE LA CRISE SANITAIRE, DES DISPOSITIFS POUR ADAPTER L'ACTIVITÉ QUI INCITENT À LA PRUDENCE QUANT AUX CONDITIONS OFFERTES AUX SALARIÉS

Les leviers d'adaptation des congés et du temps de travail s'éteindront fin décembre 2020. Pour continuer de pouvoir déroger au Code du travail dès 2021, votre direction devra ouvrir une négociation avec les organisations syndicales autour d'un **accord de performances collectives** (APC) dont l'objet est de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise pour préserver ou développer l'emploi.
Dans les faits, ils permettent de déroger aux dispositions légales ou conventionnelles sur la durée du travail, la rémunération et la mobilité professionnelle ou géographique. La très grande majorité des APC signés depuis 2017 ont porté sur la mobilité. Mais ils pourraient à l'avenir davantage s'orienter sur le temps de travail et la rémunération.
Il est à noter que beaucoup d'accords de performance collective ne mentionnent pas explicitement ce terme. N'hésitez donc pas à solliciter votre avocat, votre expert ou votre syndicat, dès lors que votre direction vous soumet un accord qui mentionne l'article L. 2254-2 ou s'il aborde l'un des thèmes suivants : **Impacts sur rémunérations, temps de travail, statut collectif, mobilité professionnelle ou géographique.** Vous pourrez alors vous faire assister par votre expert dans une mission co-financée 80% par la direction et 20% par le budget du CSE.
D'autres risques, à l'inverse, s'observeront en cas de sous-activité prolongée. Toujours dans l'optique d'éviter des vagues de licenciements économiques, le gouvernement vient de prolonger la possibilité de recourir à **l'activité partielle** avec deux nouveaux dispositifs qui coexisteront. Le premier, **« le régime de droit commun »**, viendra se substituer au 1er octobre à l'activité partielle actuelle. Avec une allocation qui représentera une indemnisation de 60% versée aux salariés, leur rémunération ira de 100% de leur salaire net au niveau du Smic à 72% au niveau de 1,3 Smic, avec un plafond de 60% de 4,5 Smic.
Le second dispositif **« l'activité partielle de longue durée »** est nécessairement lié à un accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, ou un accord de branche. Dans ce second cas, la direction présentera aux membres du CSE un document unilatéral. L'accord ou le document unilatéral sont soumis à validation par le DIRECCTE. Ce dispositif pourrait s'appliquer pour les entreprises qui anticipent une baisse d'activité sur une longue période : de 6 mois à 2 ans. L'accord devra préciser le volume maximum d'heures chômées inférieur à un plafond de 40% du temps de travail global des salariés concernés. Le gouvernement incite à négocier rapidement : l'aide publique versée à l'entreprise sera égale à 80% de l'indemnité versée au salarié mais elle sera de 85% pour les accords signés avant le 1er octobre 2020.

Les dispositifs mis à disposition des entreprises leur offrent de larges possibilités de dérogation par rapport au cadre habituel qui régit temps et charge de travail pour les salariés.
Devant la technicité des sujets, les représentants du personnel peuvent mobiliser des aides pour comprendre le dispositif proposé et ses conséquences, identifier les risques et définir le cadre et le suivi les plus adéquats dans la mise en œuvre.
L'expert du CSE pourra utilement établir un diagnostic de la situation, chiffrer les impacts sur la rémunération, cartographier les risques liés à la charge de travail et aux nouvelles modalités d'organisation du travail et accompagner les négociateurs le cas échéant. ■

Isabelle NICOLAS
www.sextant-expertise.fr
Expert auprès des CSE
Organisme de formation

TESTEZ-VOUS

QUIZ

AVEZ-VOUS RETENU L'ESSENTIEL DES INFORMATIONS DU JOURNAL CADRES CFTC N° 161 ? TESTEZ VOS CONNAISSANCES EN RÉPONDANT À CE QCM.

1) Où se situent les nouveaux bureaux de la CFTC Cadres ?
ⓐ La bourse du travail, Paris 3
ⓑ Avenue Jean Jaurès, Pantin

2) Le prochain congrès de la CFTC Cadres se tiendra :
ⓐ Les 13 et 14 septembre à Marseille
ⓑ Les 25 et 26 novembre à Mons en Baroeul
ⓒ Les 24 et 25 décembre à Rovaniemi

3) L'index de l'égalité salariale est obligatoire pour les entreprises de plus de 50 salariés
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

4) Il suffit d'atteindre la note de 75 à l'index de l'égalité salariale pour que l'égalité femmes-hommes soit assurée dans l'entreprise
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

5) Quelle proportion de Cadres déclarent consulter leurs communications professionnelles sur leur temps de repos :
ⓐ 48 %
ⓑ 68 %
ⓒ 78 %

6) Toutes les entreprises de 50 salariés ou plus doivent négocier en vue d'aboutir à un accord sur le droit à la déconnexion :
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

7) Le droit à la déconnexion signifie couper les serveurs en dehors des horaires de bureau
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

8) Si je suis en forfait-jours, des modalités de déconnexion doivent être mises en œuvre
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

9) Tout niveau confondu, on constate un écart de rémunération entre femmes et hommes cadres de :
ⓐ 11 %
ⓑ 16 %
ⓒ 21 %

10) Un écart de rémunération de 5 % est constaté dès l'embauche entre femmes et hommes cadres :
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

11) Un cadre est interrompu dans son travail, en moyenne toutes les
ⓐ 12 minutes
ⓑ 25 minutes
ⓒ 45 minutes

12) Combien d'accords relatifs aux congés payés ont été signés depuis la pandémie :
ⓐ 500
ⓑ 1.000

13) Il est possible de déroger dans un sens défavorable au Code du travail, par exemple en matière de temps de travail ou de congés via des accords de performances collectives
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

14) Dans le cadre des accords de performance collective, il est chaudement recommandé d'aborder la gestion de la charge de travail lors de la reprise d'activité
ⓐ Vrai
ⓑ Faux

15) Qui a dit : « *Le plaisir est caractérisé par l'absence de souffrances corporelles et de troubles de l'âme* » ?
ⓐ St Thomas d'Aquin
ⓑ Epicure
ⓒ Platon

16) L'enquête nationale *Bien-être post confinement* de la CFTC Cadres est ouverte et disponible sur notre site internet jusqu'au :
ⓐ 15 août
ⓑ 31 août

Réponses :
1a ; 2b ; 3a ; 4b ; 5b ; 6a ; 7b ; 8a ; 9b ; 10a ; 11a ; 12b ; 13a ; 14a ; 15b ; 16b

LA CFTC CADRES ORGANISE SON PROCHAIN CONGRÈS LES 25 ET 26 NOVEMBRE 2020 À MONS EN BAROEUL.

Si vous souhaitez participer en tant qu'auditeur libre vous pouvez nous renvoyer le Bulletin ci-dessous au : Secrétariat CFTC Cadres - 85 rue Charlot 75003 PARIS

FICHE D'INSCRIPTION - AUDITEUR XVIème CONGRES CFTC CADRES

❑ Mme ❑ Mlle ❑ M. Code INARIC : .....

Nom : ..... Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Tél. Professionnel : ..... Tél. Mobile : .....

Courriel : .....

Fédération : .....

Fonction(s) syndicale(s) : .....

PARTICIPERA AU CONGRÈS DE LA CFTC CADRES : frais d'inscription 60,00 €

❑ Le mercredi 25 novembre (à partir de 13h00)

❑ Le jeudi 26 novembre

SOUHAITE RÉSERVER :

❑ Le déjeuner du jeudi 26 novembre *(compris dans les frais d'inscription)*

❑ Le dîner festif du jeudi 26 novembre **50,00€**

TOTAL €

RÈGLEMENT :

Merci de renvoyer au Secrétariat de la CFTC Cadres votre fiche d'inscription accompagnée d'un chèque bancaire libellé à l'ordre de la **CFTC Cadres. Montant selon l'option choisie,** **sans dîner festif le 26 : 60,00€**
avec dîner festif le 26 : 110,00€

FRAIS ANNEXES :

La CFTC Cadres ne prend aucun frais en charge pour les auditeurs libres.

ANNULATION :

Seule une annulation signifiée par écrit au plus tard 30 jours avant le début du congrès permettra le remboursement des sommes versées, excepté les frais de dossiers de **60 €**. Passé ce délai, aucun remboursement ne sera possible.

Attention pour participer au Congrès vous devez être à jour de cotisations.

uniprévoyance

Santé et Prévoyance, Action sociale et Services, nous avons tant à partager

SANTÉ • PRÉVOYANCE

Votre protection sociale, c'est notre métier !

Pour toute information : contact@uniprevoyance.fr

www.uniprevoyance.fr