

UL CGT de Saint-Priest et environs [Chaponnay – Chassieu – Colombier – Corbas – Genas – Marennes – Mions – St Bonnet et St Laurent de Mûre – St Pierre de Chandieu – Toussieu]

Nouveau!<https://cgtsaintpriest.wordpress.com/>

Le mot du bureau : 5 octobre, Tous dans l'action et à la manifestation à Lyon

Il est temps d'en finir avec les inégalités et l'accroissement indécent des richesses pour les « supers riches » qui, entre mars 2020 et mars 2021, ont vu **leur fortune augmenter de 170 milliards d'euros**, soit une hausse moyenne de + 40 %, lorsque le Smic n'a augmenté que de 0,99 % au 1er janvier 2021 !

Pas un jour ne se passe sans que des emplois ne soient supprimés dans l'industrie ou les services publics.

Le gouvernement, aux ordres du patronat, est responsable de cette fracture sociale grandissante.

De nombreuses luttes se mènent, majoritairement avec la CGT. **Faisons-les converger le 5 octobre** et, pour les secteurs qui ne sont pas en lutte actuellement, investissons cette date comme l'occasion de se faire entendre « en grand ».

La démonstration d'une société à deux niveaux n'est plus à faire, mais ce n'est pas une fatalité.

Là encore, notre mobilisation sera déterminante afin d'imposer d'autres choix.

Imposons, tous ensemble :

- une politique de retour au plein-emploi par un moratoire sur la fermeture des entreprises, un veto des représentants des salariés sur les plans de licenciements, la diminution du temps de travail à 32 heures, des investissements massifs dans les filières industrielles ainsi que dans l'enseignement et la recherche, la conditionnalité des aides publiques aux entreprises et leur remboursement en cas de suppression d'emplois,
- un renforcement de notre système de retraite par répartition à prestations définies avec un âge de départ à 60 ans à taux plein, des départs anticipés pour les métiers pénibles, la prise en compte des études et de la période de recherche d'un premier emploi,
- une augmentation générale des salaires et des minima sociaux, un Smic à 2000 €, le dégel du point d'indice dans la fonction publique et les entreprises publiques,
- le développement de notre protection sociale avec un financement à la hauteur des enjeux dont notamment l'arrêt des exonérations patronales, remboursement à 100 % des soins de santé par la Sécurité sociale, créer une sécurité sociale professionnelle,
- une véritable égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes avec des dispositifs contraignants pour les entreprises, le renforcement des contrôles et la mise en place de sanctions dissuasives, mettre fin aux temps partiels de moins de 24 heures, revaloriser les métiers à prédominance féminine, rattraper les retards de carrière.



5 octobre
POUR LE PROGRÈS SOCIAL

11h, Manufacture en direction de Bellecour
et à Villefranche, 17h place du Promenoir

Organisons-nous et mobilisons-nous

**EN GRÈVE ET
EN MANIFESTATION !**

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
RETRAITES
PROTECTION SOCIALE
SALAIRES
EMPLOI

LE 5 OCTOBRE TOUS UNIS POUR NOS DROITS

POUR LE PROGRÈS SOCIAL,

ORGANISONS-NOUS, RASSEMBLONS-NOUS ET MOBILISONS-NOUS

LE 5 OCTOBRE 2021, AGISSONS EN GRÈVE ET EN MANIFESTATION (parcours et horaires voire affiche ci-dessus)

Le bureau de l'UL-CGT

Enquête sur le télétravail de l'Ugict : un encadrement nécessaire

L'Ugict CGT (Union des ingénieurs cadres et techniciens CGT) a mené une vaste enquête auprès des salariés, qui se disent massivement favorables au télétravail. Pour être effectué dans des conditions correctes, celui-ci doit être mieux encadré.

« *Le télétravail oui, mais pas en mode dégradé* », résume Sophie Binet, co-secrétaire générale de l'Ugict-CGT, en préambule de la présentation de la riche enquête inédite réalisée pour la deuxième année par le collectif « Télétravail » de l'Ugict avec des syndiqués de la Dares et de la Drees.

98% des 15000 répondants souhaitent continuer à télétravailler à temps partiel : travailler chez soi évite des trajets, permet plus d'autonomie et une meilleure concentration.

Ces motivations disent en creux la dégradation du travail en présentiel et le management autoritaire.

La moitié des répondants affirment que leur charge de travail a augmenté, de même que le temps passé à travailler.

Les pauses sont plus courtes et moins nombreuses.

2/3 des répondants reçoivent des sollicitations pendant leurs congés. Encore trop peu d'accords d'entreprises formalisent des plages horaires de joignabilité alors que le respect du droit à la déconnexion est de la responsabilité des employeurs.

Concernant la santé des télétravailleurs, l'Ugict tire la sonnette d'alarme.

45 % des salariés en télétravail sont en risque de dépression.

Plus la charge de travail augmente, plus les chiffres sont élevés. Les télétravailleurs souffrent aussi de sédentarité, notamment ceux qui télétravaillent 4 à 5 jours par semaine.

40 % des télétravailleurs souffrent de troubles musculosquelettiques (TMS) et de migraines. Les frais et équipements professionnels restent majoritairement à la charge des salariés. L'employeur se contente généralement de fournir un ordinateur portable.

Les collectifs de travail souffrent de la distance.

2/3 des répondants ont déjà ressenti de l'isolement.

Seulement 8 % des managers se sont dits sûrs de pouvoir détecter une situation de difficulté au sein de leur équipe.

Les représentants du personnel se sentent fragilisés dans leur fonction.

Dans le privé, la moitié d'entre eux déclarent que l'envoi d'informations par mail aux salariés leur est interdite par leur employeur. Comment jouer son rôle dans ces conditions ?

Les résultats de cette enquête inédite permettront d'informer largement sur l'état du télétravail en France et d'interpeller gouvernement et patronat sur la nécessité d'encadrement, dans la lignée de l'accord obtenu dans la fonction publique.

En un an, l'Ugict CGT a formé 400 personnes à la négociation d'accords sur le télétravail.

Le site internet de l'Ugict CGT dédié au **télétravail** recense les propositions du syndicat ainsi que les droits des télétravailleurs, qui peuvent y poser leurs questions.

Il propose aux syndicats un générateur d'enquêtes sur le télétravail, un accord type d'encadrement du télétravail, des conseils pour la négociation d'accords.

Voir la vidéo



Le rapport complet ici **Le Rapport d'Enquête**

Une nouvelle augmentation du temps et de la charge de travail.

En 2021, le temps de travail a augmenté pour **47%** des répondant-e-s !

En 2020, le temps de travail avait augmenté pour 24 % des répondant-e-s et la charge de travail pour 31 % d'entre eux / elles.

Temps de travail : des employeurs qui n'assument toujours pas leurs responsabilités



...
des employeurs n'ont pas défini les plages horaires durant lesquelles les salarié-e-s en télétravail sont joignables.

Un équipement toujours à la charge des salarié-e-s



Plages horaires de disponibilité



des employeurs n'ont pas mis en place de dispositif pour garantir le droit à la déconnexion.

