



Cfdt:

CADRES

S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET TEMPS : MAINTENIR LES ÉQUILIBRES



CADRESCFDT.FR

 @CFDTCadres

 /CFDTCadres

 cfdt-cadres

CADRES : DES SITUATIONS ALARMANTES



Les frontières de l'entreprise n'existent plus car les cadres peuvent travailler partout et tout le temps : ils sont en effet de plus en plus nomades et se déconnectent de moins en moins les soirs et week-ends, en période de congés, voire en situation d'arrêt maladie.

TOUJOURS PLUS D'EXIGENCES POUR LES CADRES...

- **Leur charge de travail augmente** : gestion croissante des imprévus, réduction des coûts (fonctions supports),

immédiateté de l'information, utilisation intensive de la messagerie (mails, téléphone, messagerie instantanée...).

- **Leurs équilibres de vie sont de moins en moins satisfaisants** : temps de travail, temps de repos et vie privée s'entremêlent. Un tiers d'entre eux subissent des récriminations fréquentes de leurs proches.
- **Le risque de burn-out se généralise.**
- **Pour les managers, les tâches opérationnelles se cumulent avec celles de management.**

Le Comité Social et Economique (CSE) est en

charge du suivi de la charge de travail, et compétent en cas d'atteinte aux droits des personnes et à leur santé. Dans les entreprises de plus de 300 salariés, il délègue cette compétence au CSSCT (Commission Santé Sécurité et Conditions de Travail).

DES LEVIERS D'ACTION EXISTENT !

Ce que dit le Code du travail :

- **Article L4121-1 et suivants du code du travail** : L'employeur est tenu envers son salarié d'une **obligation de résultat relative à la protection de sa sécurité physique et mentale.**
- **Article L3121-46 : L'entretien annuel obligatoire pour les salariés en forfait jours** porte notamment sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise et l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.
- **Article L2242-8 : La négociation obligatoire (annuelle si aucun accord) sur l'égalité professionnelle et la QVT - en particulier sur l'articulation vie personnelle/vie professionnelle** - doit porter 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'ACCORD NATIONAL INTERPROFESSIONNEL DU 19 JUIN 2013

« VERS UNE POLITIQUE D'AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL ET DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE » :

- « La performance d'une entreprise repose à la fois sur des relations collectives constructives et sur une réelle attention portée aux salariés en tant que personnes » (préambule).
 - ▶ Ladite attention passe par le souci de **mieux équilibrer la vie professionnelle et la vie personnelle**, de **relier l'efficacité et la santé**, de **réduire les écarts entre l'idéal professionnel et la réalité des pratiques.**
- L'accord invite les entreprises à développer « **des initiatives [..] favorisant l'expression directe des salariés sur leur travail** » (article 12) par le biais d'espaces de discussion :
« Les restitutions issues des espaces d'expression peuvent fournir à l'employeur des éléments de réflexion sur, d'une part, d'éventuelles évolutions de l'organisation du travail tournée vers davantage d'autonomie, et d'autre part, sur le rôle et les moyens du management. »



LA CFDT CADRES REVENDIQUE :

Un droit au repos effectif et à la déconnexion

- **L'employeur doit pouvoir produire le décompte des jours de travail, du temps de repos entre deux jours et des jours de repos pour les forfaits jours.**
- **La mise en œuvre d'un droit de dire STOP doit être négociée** pour permettre la protection individuelle et collective des salariés dans les situations de dérives et de risques de surcharge de travail.
- **L'entretien (au minimum) annuel relatif à la question des équilibres de vie pour les salariés en forfait jours** (et recommandé pour tous) **doit intégrer les enjeux de vie personnelle** (sans s'immiscer dans la vie privée) dans l'organisation du travail et dans les pratiques de management.
- **Le droit au repos et à la santé nécessite des mesures concrètes de régulations collectives**, notamment celles favorisant la déconnexion.

La mise en place d'espaces de dialogues pour...

- **Créer la coopération, échanger et décider collectivement** de son organisation.
- **Négocier collectivement les objectifs fixés et les moyens alloués** pour éviter les surcharges de travail.
- **Inciter les cadres et managers de proximité à évoquer leurs marges de manoeuvre**, l'expression des tensions et des injonctions contradictoires.
- **Instaurer des groupes de pairs afin d'échanger et de fédérer** les bonnes pratiques et solutions.

Une organisation du travail qui lutte contre les inégalités

- **Les négociations sur l'égalité professionnelle doivent intégrer les questions liées à l'organisation de la journée de travail.**
- L'évolution des conditions de travail en vue d'**améliorer l'articulation entre temps professionnel et personnel** doit se faire au bénéfice de tous, hommes et femmes.
- L'organisation du travail doit **prendre en compte les populations les plus fragilisées** (parents, aidants, malades, handicapés...).



47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
contact@cadres.cfdt.fr