



COMMUNIQUÉ DE PRESSE

DÉCLARATION DE

Jérôme CHEMIN, SECRETAIRE NATIONAL DE LA CFDT CADRES

À Paris
8 juillet 2016

LOI TRAVAIL

Le droit à la déconnexion reconnu !

Suite à la deuxième lecture de la loi travail cette semaine à l'Assemblée nationale, dont nous pouvons regretter la forme que cela a pris, le droit à la déconnexion est inscrit.

Cela fait suite aux préconisations du rapport Mettling remis en septembre dernier et auquel la CFDT Cadres a participé.

« C'est une victoire pour la CFDT Cadres. Depuis 1995, la CFDT Cadres souhaite un droit à la déconnexion » précise Jérôme Chemin. « Le droit à la déconnexion professionnelle doit désormais s'appliquer et ce de manière réaliste et au service des salariés. Plutôt qu'une mesure uniforme et sans effet, celui-ci doit être négocié dans les entreprises et les administrations. Il s'accompagne d'un devoir de déconnexion que les employeurs doivent favoriser. »

La porosité entre vie professionnelle et vie personnelle est le lot quotidien des cadres. Plus que les autres salariés, les managers et experts ont une charge mentale importante liée au travail et ne s'en débarrassent pas si facilement en quittant l'entreprise. De par leur fonction d'organisateur du travail, ils doivent aussi veiller à respecter le temps de repos de leurs équipes en évitant de les solliciter à tout moment.

SERVICE DE PRESSE

Tel : 06 82 35 19 15
presse@cadres.cfdt.fr

Gwendal Ropars
Attaché de presse

Loin de réduire le droit à la déconnexion à une définition liée aux technologies de l'information et de la communication, c'est une véritable déconnexion qu'il va falloir trouver au risque d'être submergé par le dépassement et à terme le burn-out. Les chartes, blocages de méls, l'impossibilité de contacter les personnes ne sont pas des réponses adaptées mais participent à ce débat. La question du droit de dire « stop » se pose et le devoir de déconnexion est au cœur de la problématique de la fonction cadre. Cette question ne peut se résoudre que par des interventions législatives mais doit être régulée par le biais de la négociation collective.

Pour la CFDT Cadres, l'étape suivante est de mettre en place de nouveaux espaces de dialogue où s'expriment les usages, les besoins de « terrain ». Des nouveaux espaces au cœur des entreprises qui permettent d'appréhender l'espace de dialogue professionnel au sens du collectif de travail, de favoriser la pédagogie, la sensibilisation, la formation des managers en management des équilibres et d'organiser l'articulation « collectifs salariés » et IRP pour faire l'inventaire des bons usages.

C'est sur ces points que nous souhaitons être entendus lors de la négociation sur l'encadrement et que nous présentons dans notre « **Manifeste Cadres** ».

