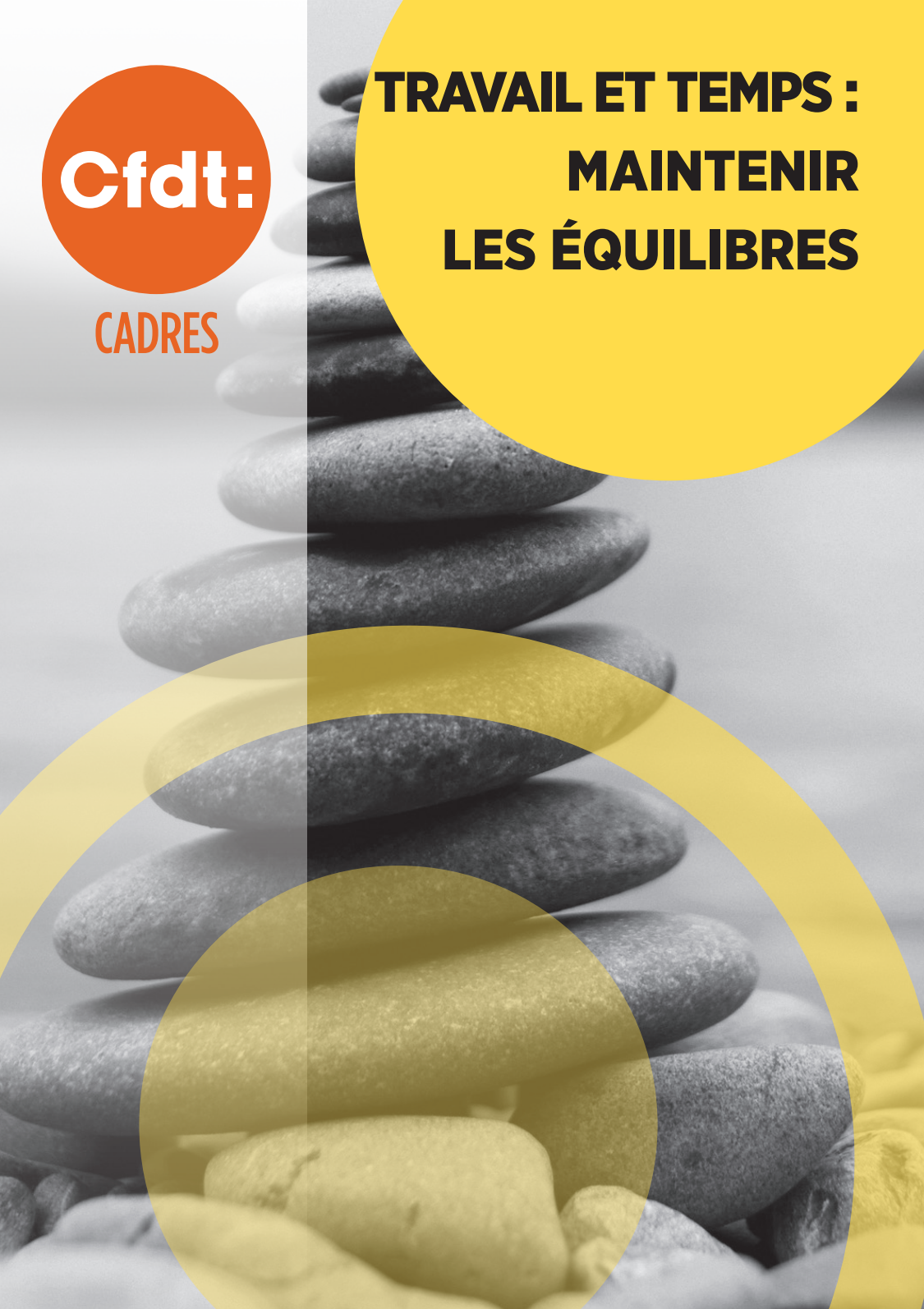




CADRES

TRAVAIL ET TEMPS : MAINTENIR LES ÉQUILIBRES



Cadres : des situations alarmantes

Les frontières de l'entreprise n'existent plus car les cadres travaillent ... **partout** : ils sont de plus en plus nomades.
... **tout le temps** : y compris le soir et le week-end.



Leur charge de travail augmente :

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

Les tâches opérationnelles se cumulent avec celles de management.

Leurs équilibres de vie sont de moins en moins satisfaisants : temps de travail, temps de repos et vie privée s'entremêlent.

Le risque de burn-out se généralise : tous les salariés sont concernés quel que soient leurs secteurs d'activité.

Les femmes cadres vivent de manière exacerbée ces situations.

Des leviers d'action existent

Code du travail

- **Art. 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.
- **Art. 4612-1** : Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail assure le suivi de la charge de travail.
- **Art. L 2313-2** : Les Délégués du Personnel disposent d'un droit d'alerte et sont compétents en cas d'atteinte dans l'entreprise aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale.
- **Art. L3121-46** : L'entretien annuel obligatoire 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.

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). Cette 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

- L'employeur doit pouvoir produire le décompte des jours de travail, du temps de repos entre deux jours et des jours de repos.
- La mise en œuvre d'un droit d'alerte doit être négociée pour permettre l'expression " protégée " (individuelle et collective) des situations de dérives et des risques qui en découlent pour les salariés.
- L'entretien annuel sur la question des équilibres de vie doit intégrer les enjeux de 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.

La mise en place d'espaces de dialogue sur le travail pour

- créer la coopération, échanger et décider collectivement de son organisation

Cfdt: CADRES

• rénégocier les objectifs fixés et les moyens alloués s'ils sont responsables de dépassements d'horaire importants.

- Inciter les managers de proximité à évoquer leurs marges de manœuvre, l'expression des tensions et des injonctions contradictoires.
- instaurer des groupes de pairs afin d'échanger et de fédérer les bonnes pratiques managériales.

Lutter contre les inégalités faites aux femmes

- Intégrer dans les négociations sur l'égalité professionnelle les questions liées à l'organisation d'une journée de travail.
- L'évolution des conditions de travail en vue d'améliorer l'articulation entre temps professionnel et personnel se fait au bénéfice de tous, hommes et femmes.

47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

contact@cadres.cfdt.fr
www.cadresCFDT.fr