



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.**

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.

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).

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