



VERS UN EQUILIBRE TRAVAIL ET TEMPS

PROPOSITIONS CFDT CADRES

Les cadres font de longues journées, ce n'est pas nouveau. Mais l'usage généralisé des outils de communication crée l'ubiquité du lien avec l'employeur, les collègues et parfois les clients. Temps de travail, temps de repos et vie privée s'entremêlent. Parfois par choix délibéré pour améliorer les équilibres de vie. Mais également, pour certains, sous la contrainte de la surcharge de travail et donc au détriment de leur santé et du ressenti de leur entourage. Le syndicalisme a la responsabilité d'innover et de construire de nouvelles régulations. La CFDT Cadres revendique :

1^{ère} proposition. Une négociation obligatoire sur l'usage des technologies de l'information

Une NAO sur les TIC permettrait de **négocier collectivement** l'usage des messageries et des intranets d'entreprise, les limites à respecter dans les échanges hors horaires normaux de travail, particulièrement pour les messages provenant de la hiérarchie. Il s'agit également de pouvoir réguler individuellement **l'usage des TIC** (droit à la déconnexion mais aussi devoir de déconnexion) et de gérer la surcharge des informations à traiter (hiérarchisation, qualité des décisions...).

2^{ème} proposition. Un droit au repos effectif

L'employeur doit pouvoir produire le décompte des jours de travail et des jours de repos (la jurisprudence l'invite à être vigilant sur la réalité de ces décomptes). 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, déjà obligatoire pour tous les cadres au forfait mais pas toujours pratiqué, doit permettre d'intégrer les enjeux de vie privée (notamment les contraintes de parentalité) dans l'organisation du travail et dans les pratiques de management. La CFDT Cadres a défendu l'instauration du **forfait jour** pour leur permettre des temps de récupération : les jours RTT sont la contrepartie à l'investissement quotidien. Cette possibilité est aujourd'hui plébiscitée et très utilisée.

3^{ème} proposition. "L'heure du dialogue sur le travail"

Des **temps de dialogue et de débats sur le travail** pour créer la coopération, échanger et décider collectivement de son organisation doivent être planifiés régulièrement. Pris en compte dans "le temps du management" et donc dans la charge de travail des cadres encadrant, ils sont indispensables à la qualité, à l'efficacité du travail et au bien être de tous. Ils permettront éventuellement de renégocier les moyens alloués et les objectifs fixés lorsqu'ils s'avèrent responsables de dépassements d'horaire importants. Des **temps d'échanges entre les managers** pour évoquer leurs marges de manœuvre, l'expression des tensions et des injonctions particulièrement pour les managers de proximité, souvent fusibles entre la hiérarchie et leur équipe.

La tendance à l'individualisation dans l'organisation du temps et l'évaluation du travail ainsi que les discours sur l'autonomie, pourraient laisser croire que les cadres sont seuls face aux choix de conciliation de leurs temps de vie. Or, ces choix sont aussi contraints par l'organisation collective du travail. Leurs effets dépassent la sphère privée et la sphère du travail. C'est un enjeu et une responsabilité centrale pour le syndicalisme cadre de demain.