

Droit à la déconnexion : Jeu de dupes La CGT n'a pas signé l'accord

Notre repos c'est vital

Serons-nous bientôt réduits à devenir des esclaves corvéables 7j/7, 24h/24 ?

Le droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salariés et fait l'objet d'une négociation annuelle dans le cadre de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Dans les faits, il nous est demandé de négocier un droit élémentaire établi depuis des dizaines d'années de lutte : **ne pas travailler sur son temps de repos, chez soi ou en dehors de l'espace de travail.**

Bientôt allons-nous devoir négocier aussi, notre droit à dormir la nuit ?

Cela illustre à quel point le combat pour les droits des salariés est actuellement à la **Résistance.**

Bilan de la négociation.

Cet accord a été signé par la CGC et la CFDT. La CGT, FO et l'UNSA ont refusé de le signer.

Toutes les Organisations qui ont communiqué sur cet accord via un tract, sont celles qui l'ont rejeté.

Bizarrement, du côté des signataires, silence radio, aucune communication...

Qui est concerné par la connexion dite hors temps de travail ?

Les salariés victimes de surcharges de travail et/ou de problèmes d'organisation en sont les principales victimes.

Sont concernés :

Les salariés incontournables sur leur projet car sans remplaçant :

- ♦ Ils subissent des refus de congés, des astreintes à répétitions.
- ♦ Après la moindre absence, ils subissent à leur retour une saturation de travail extrême.

Les architectes isolés qui sont contraints de se former par eux même, le soir ou le week-end.

Tous ceux et celles qui, surchargés de travail, n'arrivent pas à fournir leur livrable en temps et en heure.

Les salariés en modalité « Forfait Jour » qui ne peuvent pas déclarer d'heures supplémentaires.

L'encadrement de premier niveau :

- ♦ Des HRBP gèrent en moyenne 400 salariés.
- ♦ Des responsables d'agence gèrent en moyenne environ 130 salariés .
- ♦ Certains concèdent en privé travailler plus de 60h par semaine.
- ♦ Une boutade « Atosienne »: Ne le dites à personne, ce week-end je ne travaille pas !

Ces conditions de travail anormales peuvent provoquer à terme, des problèmes de santé graves comme des « Burn-out ».



Culpabilisation.

Dans l'accord, le salarié y est toujours défini comme coupable :

- ◆ S'il échoue à supporter sa charge de travail, il est **incompétent**.
- ◆ S'il travaille depuis son domicile pour supporter sa charge de travail, il viole l'accord et est **sanctionnable**.

En quelque sorte une **double peine machiavélique**. A tel point que le management conseille désormais à ceux qui sont amenés à se connecter hors temps de travail de ne surtout pas envoyer de mail pendant cette période.

La période de connexion de référence.

Durant la négociation la direction a tenté en vain d'introduire **une notion de période de connexion de référence entre 8h30 et 19h30, au-delà donc du temps de travail légal**.

Durant cette période le salarié aurait dû être joignable, histoire d'**augmenter la plage de connexion** au-delà du seul temps de travail. Ce type de temps de travail ++ est déjà en place chez certains de nos concurrents.

La **CGT a combattu avec acharnement cette disposition** et a réussi à fédérer autour d'elle l'ensemble des autres Organisations Syndicales pour mettre en échec cette tentative grossière.

Les enjeux économiques.

Comment expliquer cette totale schizophrénie (ou **hypocrisie**) de la direction d'Atos :

- ◆ Notre charge de travail augmente sans cesse.
- ◆ La direction affirme dans cet accord que c'est mal et sanctionnable de travailler durant son temps de repos.

Pour la CGT, les **raisons sont évidemment économiques**. Pour augmenter les marges opérationnelles, Atos n'a plus de levier du côté des prix, ni du côté de l'intermission qui est à un taux historiquement bas (entre 4 et 5%).

Les deux leviers mis en œuvre par la Direction:

1. **Réduire les coûts indirects** (encadrement et activités transverses) par une **augmentation de la charge de travail de ceux qui restent**.

2. **Augmenter sournoisement le temps de travail** de certains salariés via cette connexion dite hors temps de travail qui s'apparente à du **travail contraint et dissimulé**.

Nos vies valent mieux que leurs profits.

Il faut arrêter ce processus infernal du « **toujours plus de profit** », qui détruit des humains. Nous sommes toutes et tous concernés, cadres et non cadres, chez Atos et hors Atos.

Si vous vous trouvez dans cette situation intenable de surcharge de travail, surtout ne restez pas isolés. Contactez vos élus CGT qui vous conseilleront ou interviendront.

Pour la CGT la seule manière d'aborder efficacement un droit à la déconnexion passe par une réforme à mener sur les charges et l'organisation du travail.

Il faut donc traiter simultanément :

- ◆ **Les causes** : l'organisation et la charge de travail.
- ◆ **Les conséquences** : la connexion hors temps de travail.

La direction a clairement refusé de traiter les causes de la connexion hors temps de travail qui devaient initialement être abordées dans un accord «Articulation Vie Privée vs Vie Professionnelle». Elle a fait disparaître, comme un aveu, cet accord du paysage des négociations. Circulez, il n'y a rien à voir!

Ci-après, les résultats d'un sondage réalisé en 2016 à la demande de l'UGICT (cadres CGT) sur un échantillon représentatif de la population des cadres. Le constat est très éloquent.

