



**COORDINATION DES SYNDICATS CGT
du Groupe TOTAL**

Tél : 01.47.44.69.38 – Fax : 01.47.44.49.90



Paris la Défense, le 1^{er} octobre 2014

LE NUMERIQUE EST NOTRE OUTIL, LA DECONNEXION EST NOTRE DROIT.

Au cours de la dernière décennie, les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) ont décloisonné vies professionnelle et personnelle. En novembre 2013, une enquête du CREDOC sur les usages des NTIC en France révélait que près de **40 % des salariés** « *utilisent pour le travail les nouvelles technologies en dehors de leurs horaires et lieux de travail* ».

En 2003, un tiers des cadres travaillaient chez eux de 20H à minuit ; 10 ans plus tard, ils sont plus de la moitié. Un droit à la déconnexion devient donc urgent et des jurisprudences vont dans ce sens !

L'arrêt du 24 avril 2013 de la chambre sociale de la cour de cassation relève que les forfaits jours « *ne sont pas de nature à garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables et à assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail de l'intéressé, et, donc, à assurer la protection de la sécurité et de la santé du salarié* ».

Il appartient donc à l'employeur de surveiller, non seulement le nombre de jours, mais aussi l'amplitude horaire des journées et des semaines de travail.

Ainsi se trouve mise en cause la notion même d'autonomie. Celle-ci doit s'exprimer par la capacité d'un salarié à mesurer et à maîtriser son temps de travail, et ce, dans le cadre des normes sociales françaises et européennes (10h/jour et 48h/semaine maximum).

**Il en va de notre équilibre vie professionnelle et vie privée !
Il en va de notre santé !**

Cela nécessite la mesure du temps de travail réel (déplacements, travail au domicile avec téléphone et ordinateur portable). Ceci pose aussi la question des embauches nécessaires pour mener à bien les projets, car les employeurs se servent allègrement du forfait jours pour augmenter la charge de travail des salariés concernés.

L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle doit notamment préserver les temps de repos, assurer les contreparties en repos à des durées du travail excessives et à une surcharge de travail, et le paiement des majorations pour heures supplémentaires.

La durée de repos minimale de 11 heures entre deux journées de travail doit être la règle **pour tous les salariés**. Cette simple disposition de base du code du travail semble être souvent oubliée par beaucoup de salariés « branchés » 24/24 tels des Distributeurs Automatiques de Carburants !!!



Face à cette forte problématique de santé qui peut conduire à l'épuisement professionnel et au pire, au suicide, les entreprises se doivent donc de mettre en place des outils de protection.

La CGT demande donc à la Direction l'ouverture d'une négociation « relatif aux forfaits jours » prévoyant notamment « l'instauration d'une obligation de déconnexion des outils de communication à distance ».

Nos propositions par exemple pour y parvenir :

- **Limitation des accès aux messageries électroniques en dehors des heures normales de travail (soir, week-end...).**
- **Rappeler aux salariés qu'il n'est pas tenu de répondre à ses mails durant ses congés, RTT, arrêts maladies.**
- **Réglementation de l'utilisation de la messagerie instantanée (Link)**

