



## Coordination des syndicats CGT du Groupe TOTAL

# Un droit à la déconnexion reconnu comme indispensable, mais loin d'être garanti !

La Défense, Le 04 février 2019

### Les négociations sont actuellement en cours chez TOTAL

En 2014, lorsque la CGT a lancé sa campagne nationale pour un droit à la déconnexion et une réduction effective du temps de travail, beaucoup jugeaient la revendication idéaliste ou inutile. Grâce à notre campagne, cette revendication est jugée comme indispensable, et 57 % des cadres et 64 % des professions intermédiaires et techniciennes la soutiennent.

Le droit à la déconnexion est désormais devenu un enjeu de santé publique. La CGT a également gagné l'inscription de ce droit dans la loi, avec l'ajout, à partir du 1er janvier 2017, d'un nouveau thème de négociation au sein de la négociation "qualité de vie au travail, égalité professionnelle".

Cependant, en l'absence de sanction et de dispositions contraignantes, le droit à la déconnexion peine à entrer concrètement en vigueur. Ainsi, en 2017, seuls 5 % des accords d'entreprises (soit 1500) portent sur la qualité de vie au travail. Tous, loin s'en faut, ne comportent pas de droit à la déconnexion, mais parmi la centaine d'accords qui affichent ce droit, nombreux sont ceux qui ne prévoient pas de dispositions concrètes pour le garantir. Enfin, seuls deux accords de branche portent sur le droit à la déconnexion.

### Toujours pas de reconnaissance du burn out

La mise en place d'un droit à la déconnexion effectif est indispensable pour lutter efficacement contre la hausse significative des pathologies liées au travail. C'est ce que révèle la fondation Pierre Deniker, avec la récente et 1ère étude épidémiologique représentative de la population active française, présentée au CESE le 26 novembre 2018. Les auteurs de cette étude indiquent que « le facteur de risque psychosocial le plus fortement associé à une détresse orientant vers un trouble mental chez tous les actifs, est le déséquilibre entre vie privée et vie professionnelle ». Selon cette étude, 22 % des actifs français présentent une détresse orientant vers un trouble mental.

L'étude Eleas de décembre 2018 montre que la surconnexion professionnelle pratiquée par les jeunes salariés (66 % utilisent leurs outils numériques professionnels le soir et 58 % pendant le week-end, selon l'étude) a pour conséquence de les mettre encore plus en difficulté dans leur exercice professionnel que leurs aînés. « De manière générale, la volumétrie des données à traiter intensifie le rythme de travail et peut induire un phénomène de saturation des capacités d'analyse ou de synthèse. Les jeunes générations expriment avoir davantage de difficultés à suivre le rythme ainsi qu'à hiérarchiser et prioriser les données ».



**Ainsi, outre le fait que le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée représente un risque important pour la santé, il est aussi un frein à l'efficacité professionnelle.**

Mais la direction de TOTAL ne l'entend vraiment pas de cette oreille. Elle renvoie la responsabilité sur les salariés ! Pour elle, s'il y a «surconnexion», ce n'est certainement pas du fait de la surcharge de travail ou du manque d'effectif. Ni même du fait de la mise en place d'objectifs quasi inatteignables qui peuvent d'ailleurs, pour certains, être directement liés à la rémunération (tel que le SRV pour les commerciaux).

**NON... La «surconnexion» serait exclusivement une volonté des salariés !**

**De plus elle se permet de prétendre que beaucoup de «surconnexions» sont dues au fait que les salariés passent leur temps sur internet pour planifier leurs vacances !!  
Quel mépris ! On est une fois de plus dans le dénis de ce qui se passe réellement dans les services et sur le terrain !**

La CGT a demandé à avoir un état des lieux exact du nombre de salariés bénéficiant de moyens de connexions à distances et une quantification des temps de connexion « hors temps habituel de travail (le soir, le week-end)».

Nous présumons que nous risquons de les attendre longtemps.

Pendant, de réelles solutions existent pour limiter les temps de connexion et donc le temps de travail.

- Il faut commencer, comme la loi l'exige, par contrôler ce fameux temps de travail et donc celui de connexion.
- Il faut ensuite mesurer de façon claire la charge de travail de chacun.
- Et enfin créer les embauches nécessaires pour pallier aux surcharges.

La Direction de TOTAL semble vouloir, comme beaucoup d'entreprise, nier l'évidence. La course au profit et l'exploitation maximum imposées aux salariés entraîne de facto un accroissement dangereux du temps de travail et donc du temps de connexion. Mais entre le profit et la santé des salariés, la direction a fait son choix !

C'est donc le système entier qu'il faut repenser. La santé des salariés en dépend.

**La CGT va s'y employer et exiger :**

**Que le temps de travail soit mesuré pour tous les salariés**

**Que des mesures concrètes soient prises pour empêcher les connexions hors temps de travail**

**Que les charges de travail soient adaptées et que les embauches nécessaires soient faites**



Coordination CGT du Groupe TOTAL – Tour Coupole – Bureau 04A01 –  
Tel. 0147446938 ou 0617825906 – [www.cgttotal.fr](http://www.cgttotal.fr)

