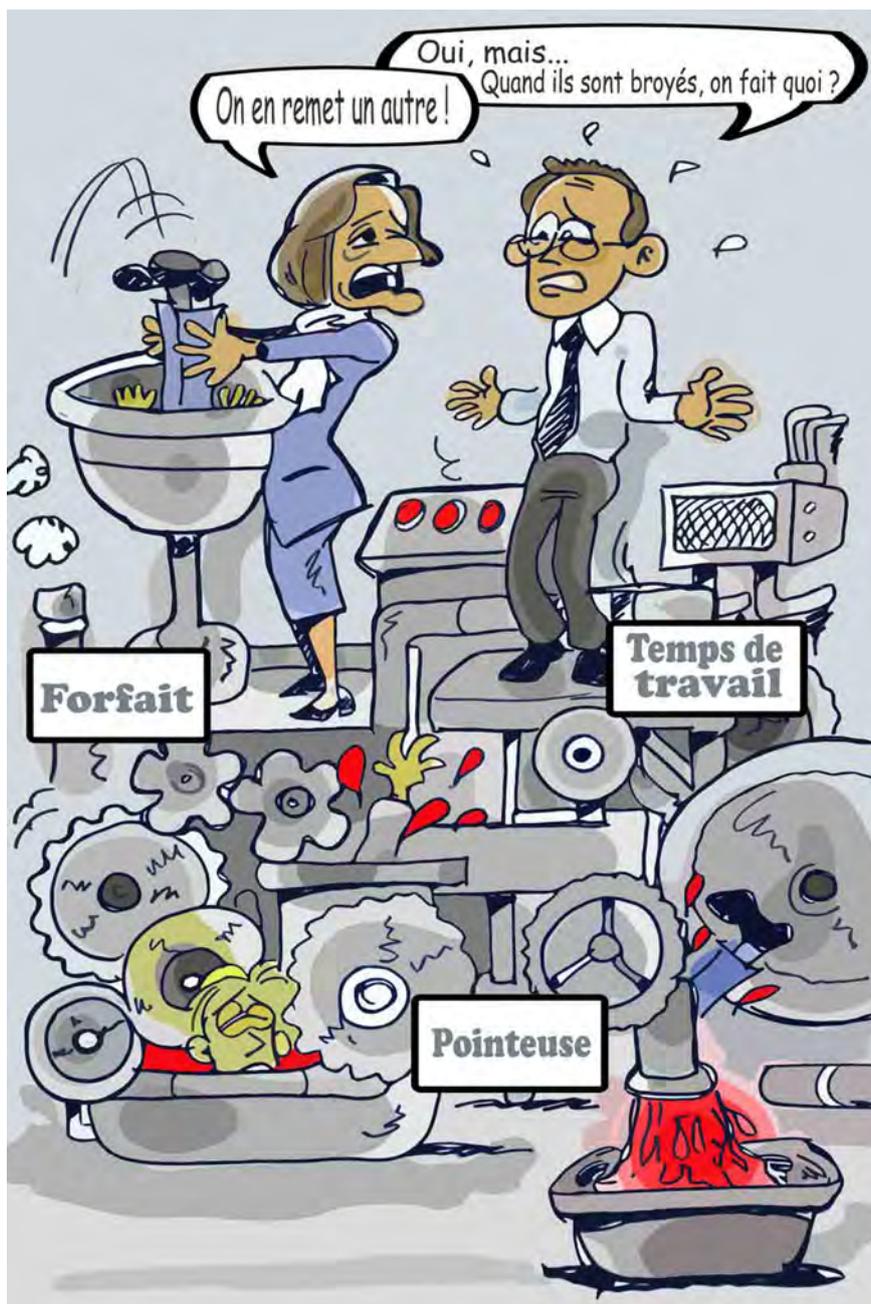


Le temps de travail



**Réflexions sur la nécessité de repenser
une relation saine au travail**

Pendant plusieurs mois, la loi El Khomri a monopolisé le devant de la scène médiatique. Cette loi aura des conséquences sur le code du travail, sur les 35 heures, mais aussi de manière incidente sur le statut des fonctionnaires... les prochains mois verront certainement de nouvelles attaques contre les acquis sociaux, de manière larvée ou frontale.

Étrangement, nous pourrions dire que la CGT est d'accord avec le constat des gouvernements successifs, il y a un vrai problème aujourd'hui avec la conception du travail, nous sommes dans une impasse... Par contre, nous ne partageons pas la même vision sur les solutions à mettre en œuvre.



Pour la CGT, il n'y a aucun salut dans la déconstruction du code du travail tel que le gouvernement actuel la pratique. La solution doit se trouver à l'inverse, de manière plus ambitieuse, en essayant de repenser l'intégralité de la relation au travail, ce qui passe par une véritable refonte de notre mode de pensée que ce soit en matière de temps de travail, de méthode....

I. La revendication sur le temps de travail : un combat d'arrière garde ?

La CGT continue de revendiquer pour une baisse du temps de travail, en militant notamment pour le passage aux 32h. Pour certains de nos

détracteurs, c'est un combat d'arrière-garde, une revendication dogmatique et populiste. Mais c'est tout sauf cela, au contraire ! Ce n'est pas dogmatique, car ce n'est pas une opinion mais bien le résultat d'une analyse à la fois éthique, économique, sociale et philosophique de ce que devrait être la relation au travail. Ce n'est pas non plus une revendication populiste, car cela supposerait que notre seul but est élec-

toral. Or, la CGT l'a démontré à de nombreuses reprises, notre but est que chaque travailleur puisse vivre de manière décente sans être asservi au travail.

A) La relation au travail : une affaire d'éthique.

A l'heure actuelle, le MEDEF, mais aussi l'immense majorité de la classe politique remet en cause la loi sur les 35 heures, le salaire minimum, les ARTT. Nous en connaissons les arguments : cela coûte cher, les entreprises ne peuvent pas s'en sortir, et puis le contexte a changé, aujourd'hui c'est la crise, chacun doit faire des efforts...

C'est là pour nous que le bât blesse. Revenons sur le principal argument, le dernier : le contexte. Nous connaissons depuis le milieu des années 2000 une grave crise, mais qui est à la base, non pas une crise du travail mais une crise du capital. La crise des subprimes, qui marque le début de la grande crise financière dont découlera la crise économique, est bel et bien une crise de la spéculation. C'est la volonté

de maximiser les bénéfices, de gagner toujours plus sans travail, qui a aboutit à cette crise. Et aujourd'hui on demande aux travailleurs de faire des efforts et de travailler plus pour gagner moins, si possible.

Voilà qui pose un grave problème d'éthique pour nous. Car dans ce

système, les patrons et les actionnaires, par l'intermédiaire des sociétés financières, ont généré une crise, mais demandent aux travailleurs d'en assumer les conséquences. De la même manière que les banques qui avaient joué avec le feu, avaient demandé à l'État de pourvoir à leur dette... Et l'État, c'est ni plus ni moins que le portefeuille de chaque citoyen.

Lorsque l'on nous dit que chacun doit faire des efforts, la question est de savoir si tout le monde fait les mêmes efforts. L'entreprise Goodyear qui a fermé des usines en France et a laissé sur le carreau bon nombre de salariés, n'a fait « que » 307 millions de dollars de bénéfice

en 2015, ce qui lui a tout de même permis de reverser 3,32 dollars par action (soit une taux de rentabilité de 10 % brut). Les grands patrons français voient leurs salaires s'envoler : une moyenne de 4,2 millions d'euros par an pour les patrons du CAC 40, 1,6 millions seulement pour les patrons du SBF 120¹ (+15 % en 5 ans). Pendant ce temps en France, le salaire moyen est de 25 507 € annuel (soit un rapport de 1 à 62 avec les patrons du SBF 120). Moins connu, mais plus parlant, le salaire net médian donne le salaire tel que la moitié de la population visée gagne moins et la seconde gagne plus. Il se situe en France à 21 264 € annuel (soit 1 772 euros par mois et un rapport de 1 pour 75 avec les patrons du SBF 120).

Pendant que l'on vous dit que le travailleur français n'est pas rentable, qu'il coûte trop cher, il faut savoir qu'en moyenne les grandes entreprises françaises reversent 60 % de leurs bénéfices à leurs actionnaires, donc uniquement pour la rémunération de l'argent et pas pour les travailleurs ou les investissements.

Cette litanie n'a qu'un seul but, prouver que s'il y a une crise, nous ne la subissons pas tous de la même manière. Ceux qui vous disent qu'il est temps de se serrer la ceinture, ne sont pas ceux qui le feront. A la CGT, nous refusons que les travailleurs quels qu'ils soient payent le prix des erreurs de la finance et des dirigeants.

Autre argument souvent mis en avant par les partisans de la dérégulation : nos adversaires économiques sont plus rentables que nous, il faut s'aligner sur eux. Erreur, une nouvelle fois. Le but d'un syndicat ne doit jamais être d'aller vers le moins disant social, mais bel et bien de mener tout le monde vers le mieux. Les problèmes ne se résoudre pas en se calquant sur le modèle chinois par exemple, mais lorsque les Chinois réussiront à obtenir les mêmes garanties sociales que nous. Le protectionnisme social peut être une manière de les y inciter. Idée utopique que de maintenir le même niveau de consommation dans ces conditions ? Mais est-ce que la consommation est le plus court chemin vers le bonheur ?

Nous sommes donc bien face à un problème éthique lorsque l'on s'attaque à la conception du travail. Et cela touche aussi à la conception de notre société. Pour les gouvernements et les grandes entreprises, c'est l'argent qui doit être au centre du débat et la manière d'en générer le plus possible. Pour la CGT, le débat sur le travail est avant tout un débat sur l'humain. Cette différence de conception entraîne de facto une grande difficulté à se comprendre.

B) Le rôle du partage du travail.

Le travail (et l'argent qui en découle) est une valeur centrale de notre société². L'obtention d'un travail

et de la rémunération afférente a des incidences sur l'intégralité de la vie d'un individu : possibilité de devenir propriétaire de sa voiture, de sa maison, possibilité de fonder une famille, de pouvoir donner aux siens les meilleures chances pour l'avenir... L'obtention d'un travail est donc la clef de voûte de la réussite personnelle.

Ceci ne serait pas un problème en soi si le travail était une denrée commune, or il est de plus en plus rare. Jusqu'au XIXe siècle et la généralisation du salariat, le chômage était considéré comme anecdotique et la plupart du temps voulu. Avec la création de la classe ouvrière, on voit apparaître le chômage subi. Au fur et à mesure des progrès techniques, ce chômage n'a cessé d'augmenter. L'augmentation de la rentabilité agricole a libéré de la main d'œuvre pour l'industrie. L'industrie s'est développée et, avec l'appui de la mécanisation puis de la robotisation, a eu besoin de moins en moins de main d'œuvre. Dans le même temps, les femmes que la société avait exclues du salariat, sont entrées sur le marché du travail, au même moment que l'accroissement de la population dû au baby boom. Cette concordance de facteurs aboutit, dans les années 60 avec le début de la crise, à la fin du plein emploi et à l'émergence du chômage de masse que nous connaissons aujourd'hui.

La question est donc de savoir comment faire pour résorber le chô-

1 - Regroupement boursier des 120 plus grandes entreprises françaises

2 - Cette phrase peut donner l'impression d'enfoncer une porte ouverte, mais il ne faut pas oublier que toutes les civilisations n'ont pas fait ce choix.

Certaines tribus d'Amérique du Sud ou d'Océanie, qualifiées de primitives, ont fait le choix d'une autre relation au travail, en travaillant uniquement pour subvenir aux besoins nécessaires et se libérer de cette manière du temps.

mage. Mais là encore notre vision diverge de celle des gouvernements successifs. Pour les hommes politiques, il faut trouver un juste milieu entre chômage de masse et plein emploi. Il n'est pas question de supprimer le chômage, car son spectre est un frein à la contestation. Plus les personnes sont contentes d'avoir un emploi plutôt que d'être au chômage, moins il y a de contestation sociale. Par contre, il ne faut pas que le chômage soit trop fort, sinon le nombre de personnes à même de contester est trop important. Pour la CGT, l'objectif est de se rapprocher le plus possible du plein emploi, pour que chacun ait les mêmes chances dans notre société. Et l'une des principales solutions réside dans le partage du travail.

Le passage aux 35h a été une première étape. Les esprits chagrins vous diront que son efficacité n'a pas été prouvée eu égard au nombre de chômeurs qui s'est envolé depuis le début des années 2000. A cela nous opposerons deux arguments :

⇒ Au risque de faire de l'uchronie, nous ne savons pas quel serait le nombre de chômeurs durant la crise que nous traversons, sans les 35h. Le nombre de chômeurs a bel et bien augmenté, mais la situation serait peut-être pire à présent.

⇒ Les 35 heures ont été dévoyées. Le but des 35h. était de générer du temps de repos supplémentaire et de permettre le recrutement de personnels. Mais regardons juste ses effets en douane : depuis la mise en place des 35 heures, notre administra-

tion a perdu plus de 2 000 agents, la charge de travail a augmenté en parallèle de la complexification des procédures, de l'intensification des échanges, de l'augmentation des missions... Notre administration est passée totalement à côté de l'esprit des 35 heures et ce qui devait créer de l'emploi n'a abouti qu'à générer de la souffrance au travail, même si on y passe un peu moins de temps. La douane est l'exemple type de ce que l'on voit dans de nombreuses administrations et entreprises. Repasser aux 39h n'aurait aucun effet bénéfique.



C) travail et accomplissement de soi.

Réduire le temps de travail, c'est se poser la question de ce que l'on fait en dehors. Le travail s'oppose aux loisirs et souvent nous avons une conception très manichéenne des choses : le premier est vu comme un bien, le second comme de l'accessoire. Cela va de pair avec ce que nous disions précédemment, la structure de notre société est faite pour mettre le travail au centre de nos vies. Celui qui ne travaille pas est un fainéant, celui qui travaille beaucoup est respectable, mis en

avant comme symbole de la réussite sociale. La solution est certainement de trouver le juste milieu entre les deux.

Regardons de plus près les deux termes. D'un côté le travail, son étymologie, désormais très controversée, l'apparente à un instrument de torture, le tripalium. Durant des années l'idée même de travail a voulu être assimilée à l'idée de souffrance. Et même si cette étymologie s'avère fautive, cette relation reste ancrée dans l'inconscient collectif, ne parle-t-on pas de travail pour l'accouchement par exemple. Si le travail ne peut être comparé à une torture, toujours est-il qu'il reste une contrainte. On ne peut concevoir de vivre au sein de cette société sans en passer par le travail et, dès lors, le travail peut être subi. Combien de personnes peuvent dire qu'elles font un métier qui les passionne, celui qu'elles rêvaient de faire lorsqu'elles étaient enfants. Une grande partie de la population mondiale n'a pas choisi son travail et doit se forcer. Ce constat est valable partout, y compris en France. Combien de travailleurs à la chaîne dans les usines, ont fait le choix de cette fonction autrement que par défaut ? Même parmi la population douanière, qui est plutôt bien lotie en terme de diversité de fonction, combien sont arrivés par hasard ? Le travail est souvent une contrainte, mais il peut aussi devenir une souffrance, lorsque la charge de travail ou la pression sont trop fortes, lorsque la santé des personnes est mise en danger. Nous en arrivons donc à un non sens : pourquoi la valeur travail est mise en avant, alors que l'on peut re-

connaître que c'est un effort, une contrainte, voire une souffrance. Parce que c'est un résidu du fond culturel juéo-chrétien, qui veut que ce qui est pénible dans ce monde est bon pour le suivant. C'est la notion de sacrifice qui doit être mise en avant et pas l'épanouissement. Partant sur cette base, cela justifie la peine et le labeur et rend le loisir subversif...

Mais justement, la baisse du temps de travail effectuée sur la base d'un partage, permettra plus de temps pour les loisirs³. De manière moins badine, nous dirons que le fait de générer du temps libre pour un travailleur doit lui permettre de s'accomplir. Les penseurs du XIXe siècle, qui ont émis l'idée de créer un homme accompli, n'avaient pas dans l'idée la télé-réalité ou ce genre de chose. Ici ce sont des loisirs dans un sens plus romain qui étaient visés, les arts, la culture, le sport... Tout à chacun aurait l'occasion de s'accomplir dans des disciplines constructives, choisies et pour soi.

Et l'accomplissement est un besoin pour tous, que ce soit conscient ou non. Face à certaines questions existentielles, sur le pourquoi et le comment de nos existences, chacun doit trouver, ou au moins essayer de trouver des réponses. L'occupation de l'esprit et du temps est certainement le meilleur rempart contre les peurs existentielles. Certains choisissent de trouver ces réponses dans le travail, en accomplissant quelque chose. Pour les autres, la réalisation ne peut se faire qu'en dehors.

Le but de la réduction et du partage du temps de travail est donc de laisser la possibilité à toute personne de s'accomplir en dehors de ce cadre strict qui est souvent hiérarchique et contraignant. Que celui qui pense que seul le travail lui permet d'atteindre le bonheur ne se formalise pas, il n'est en rien obligé de souscrire à cette pratique. Pour autant, il ne faut pas non plus entraver ceux qui voudraient trouver leur épanouissement ailleurs de le faire.

Cette analyse du concept de travail est à la base des revendications de la CGT sur le partage du travail. C'est un cadre général dans lequel s'inscrivent des revendications plus précises sur la gestion du temps de travail en douane.

II. Le temps de travail : une question protéiforme.

Le temps de travail est une question complexe, mais chaque entité de travail a ses problématiques particulières. Focus sur celles plus spécifiques à la douane.

A) Temps de travail théorique et temps de sujétion au travail.

Avant toute chose, il faut déterminer ce que l'on veut englober dans le concept de temps de travail. On peut parler du temps de travail théorique, celui qui est prévu par la réglementation. On est sur 35h hebdomadaires, pouvant aller jusqu'à 38h30 en générant ainsi des jours d'ARTT supplémentaires.

Voilà l'argument principal des opposants aux 35h : sur une semaine qui en compte 168, cela fait trop peu. 7h par jour sur 5 jours, pour certains c'est ni plus ni moins que de la faïnéantise. Mais, déjà, cela ne constitue que le temps de travail effectif.

Pour bien comprendre l'importance que le travail prend dans nos vies, il faut se poser la question du temps de sujétion au travail, c'est-à-dire le temps travaillé ainsi que le temps où l'on a une occupation en relation directe avec le travail et où donc on n'est pas libre de faire ce que l'on veut. Cela se comprend d'autant mieux avec des exemples concrets :

⇒ le temps de trajet tout d'abord. Avec les restructurations passées et à venir, ainsi que la concentration de l'activité douanière, certains collègues habitent de plus en plus loin de leur lieu de travail. Une conséquence directe : l'augmentation du temps de trajet domicile/travail. Peut-on considérer ce temps comme du temps libre ? La réponse est négative pour nous. Peu de gens font deux heures de trajet par jour pour le simple plaisir de les faire, et même si on agrémente son transport par de la lecture ou de la musique, c'est un pis-aller, juste un moyen de divertir son esprit dans une figure imposée. La liberté, c'est faire ce que l'on veut sur un temps imparti, et pas trouver un dérivatif pour oublier que l'on est obligé de faire quelque chose. L'administration pourra argumenter qu'il suffit de se rapprocher de son lieu de travail, mais hélas pour nous l'indice des

3 - Cette fameuse société des loisirs dont on nous parle depuis les années 70

salaires n'a pas suivi celui des prix de l'immobilier. Ce qui est possible pour un administrateur ne le sera pas pour tous.

⇒ Autre exemple tout aussi frappant : la pause repas. Le code du travail parle de 20 minutes minimum, en douane ce sera 45. Dans certains bureaux, il arrive que la pause repas obligatoire soit d'une, voire deux heures. Jusqu'à deux heures donc durant lesquelles, faute de rentrer chez soi, il faudra trouver une occupation, sur son lieu de travail ou à proximité.

Prenons donc le cas d'un agent qui travaille dans un bureau ouvert de 8 à 18h. et fermé entre 12 et 14h. Son trajet pour s'y rendre est de 45 minutes. Le temps de travail journalier est de 8h. par jour, mais le temps de sujétion journalier au travail est lui de 11h30... ce n'est plus la même chose.

Ce que revendique la CGT : la prise en compte du temps réel de sujétion au travail. La prise en compte des augmentations de temps de trajet a minima pour les agents restructurés.

**B) la badgeuse :
une amie qui vous veut du bien ?**

Elle est souvent présentée comme la solution à tous les problèmes, un gage de flexibilité pour tous les travailleurs avec en perspective, la

possibilité de générer des heures qui seront, par la suite, récupérées.

Théoriquement, vous choisissez un module de 35 à 38h30 avec le nombre de jours d'ARTT en rapport. Vous avez des plages horaires de présence obligatoire (une le matin et une l'après midi). Les heures que vous faites en plus seront mises sur une cagnotte récupérable.



Si on s'arrête à la théorie, le système n'est pas mauvais. Mais la pratique est tout autre. Nous ne nous arrêterons même pas sur l'idée de flicage qui est en soi dérangeante, mais nous nous contenterons de rester sur les faits.

⇒ le système est contraint. Les plages obligatoires de présence ne permettent pas une réelle liberté dans la gestion de son temps de travail. Les vraies récupérations sont la plupart du temps limitées à deux demi-journées par mois.

⇒ Tout ce qui dépasse les 12 heures d'avance dans la cagnotte est

écrité à la fin du mois et donc tout bonnement perdu. Pour l'administration, c'est une façon de ne pas permettre les explosions d'heures d'avance, en forçant tout à chacun à se gérer. C'est une façon de voir les choses. Si on reste très pragmatique, c'est une manière de faire travailler les gens sans rétribution ni compensation d'aucune sorte, une sorte de travail dissimulé en fin de compte. La comparaison paraît forte ?

Tenons une analogie qui sera tout aussi parlante. Imaginez une banque qui vous encourage à accumuler de l'argent, vous empêche de le dépenser, et qui à chaque fin de mois vous vole tout ce qui dépasse un certain montant sur votre compte... c'est ni plus ni moins que ce que l'administration fait avec votre temps.

⇒ Et elle peut se le permettre, car le vrai écueil réside dans l'inadéquation entre la charge de travail et le temps de travail qui lui est dévolu. L'administration part du principe que les charges de travail sont réparties équitablement. Il n'y a aucun fondement scientifique à cette assertion, elle essaye juste de s'en convaincre. Mais si c'était le cas, pourquoi y aurait-il tant de demandes pour partir de la DG, royaume où règne sans partage la sainte pointeuse ? C'est là le cercle vicieux de la badgeuse. On vous donne une charge de travail supérieure à ce que vous pouvez faire en 35h, et

en même temps l'assurance que vous pourrez vous gérer comme vous le désirez. Fort de cette illusion de liberté, la charge de travail vous obligera à faire des heures que vous ne pourrez récupérer faute de temps. A la fin du mois, on fait disparaître les preuves. Au besoin, on jouera sur la corde sensible, votre conscience professionnelle ou une certaine forme de culpabilité en vous faisant croire que c'est vous qui ne savez pas gérer. Vous tenez vous-même la laisse que vous avez autour du cou...

Voilà donc un système bien pensé et bien rodé et contre lequel nous luttons.

Ce que revendique la CGT :

la prise en compte de toutes les heures effectivement travaillées. Nous demandons aussi une étude en CHSCT des données des badgeuses afin d'établir une analyse statistique du nombre d'heures écrites pour faire une cartographie des surcharges de travail et en tirer des conséquences en matière de risques psycho-sociaux pour les collègues.

C) Le forfait jour et l'astreinte : la douane dans l'illégalité.

Autre aberration du système plus spécifiquement à destination de l'encadrement, le forfait. Il va fonctionner sur une idée un peu similaire à la badgeuse, à savoir, donner au travailleur l'illusion d'une certaine liberté.

Le forfait jour est un mode de prise en compte du temps de travail qui ne comptabilise pas les heures mais les

jours de travail (218 maximum par an). Seuls les agents ayant une totale latitude dans la gestion de leur temps de travail et étant soumis à des déplacements fréquents peuvent y souscrire. Sauf que l'interprétation faite par l'administration des douanes est déférente. Pour elle, doivent être au forfait tous les agents pour lesquels elle a la possibilité de le faire ! C'est une vision extensive au possible.

Et elle a une bonne raison. Dans sa logique, un agent au forfait ne compte pas ses heures et il ne peut donc pas les récupérer. Mieux que cela, et nous ne faisons que citer la DG, il ne peut pas non plus être en infraction avec les garanties minimales sur le temps de travail puisque celles-ci se basent sur un contrôle des heures : 48h maximum par semaine, 44h par semaine sur 12 semaines glissantes. Pour la douane un agent au forfait n'est pas astreint à des contingences matérielles telles que le temps. Il est juste corvéable à merci.

Et ce n'est qu'une partie du problème. Le forfait devrait normalement prendre en compte les heures supplémentaires faites par les agents de manière pécuniaire. Ceci est vrai pour l'encadrement supérieur, puisqu'ils sont tous au forfait, mais pas pour les inspecteurs. Il n'y a pas de rétribution particulière compensant le forfait pour le premier grade de la catégorie A. Par exemple, le catégorie A en surveillance peut même se retrouver à gagner moins que son homologue en opérations commerciales, qui lui ne sera pas au forfait.

Étrangement, à la direction générale, personne ne voit rien à redire à un système qui est totalement illégal et qui, en plus défie les lois du bon sens et de la logique. Mais ce n'est pas tout, car au problème du forfait se rajoute le problème de l'astreinte. Les deux sont intimement liés puisque c'est le forfait qui rend l'astreinte totalement illégale et dangereuse.

Pour mémoire l'astreinte dure une semaine, les agents qui y sont soumis doivent être joignables et se déplacer au besoin sur le terrain. Cela peut représenter une lourde charge de travail, car celui qui est « d'astreinte » n'est pas déchargé de son travail quotidien pour autant. Nous avons donc des agents qui travaillent la journée en semaine, mais aussi la nuit et le week-end. On se retrouve dans une situation où ils vont faire 12 jours de travail consécutifs et un nombre d'heures plus que conséquent. Et que dit l'administration ? Dans certaines directions, ils peuvent récupérer de leur astreinte, soit en jours, ce qui semble le plus honnête, soit en heures, ce qui ne veut rien dire pour un agent au forfait. Dans la plupart des directions, il n'y a pas de récupérations du tout, ce qui évite de se poser trop de questions.

La juxtaposition de l'astreinte et du forfait est purement et simplement dangereuse pour les agents et tout bonnement illégale. La Direction Générale a pensé apaiser les collègues par une revalorisation ridicule de l'astreinte. Si cela a fonctionné pour certaines OS, pour la CGT ce n'est pas le fond du problème ! C'est

bien la relation au travail et donc la vie des agents qui est en jeu.

Pour toutes ces raisons, la CGT revendique :

⇒ **que le forfait soit réservé à certaines catégories d'agents pour lesquels il a une réelle plus-value et qui correspondent aux critères définissant ce régime de travail ;**

⇒ **que le forfait fasse l'objet d'une réelle compensation financière ;**

⇒ **que le forfait ne permettent plus de déroger aux obligations légales sur le temps de travail et la protection de la santé des salariés. Cela passe inévitablement par l'encadrement des horaires de travail.**

Afin de faire respecter ces principes, le SNAD CGT a demandé régulièrement à l'administration dans différentes instances d'écrire sur le sujet. Face à un mur, notre organisation syndicale a décidé de dégainer l'arme juridique en attaquant au tribunal administratif les abus du forfait. C'est un combat que mène la CGT depuis des années et elle est sortie vainqueur de tous ses recours au tribunal.

D) Zimbra ou comment un petit outil peut tuer la vie privée.

Pour ceux qui n'auraient pas connu l'avant Zimbra, un petit historique s'impose. Avant nous avions une messagerie de type outlook, qui n'était

disponible que sur votre PC de travail et pour certains, sur leur messagerie personnelle par délégation. Mais de manière très encadrée...

Et puis Zimbra est arrivée. Outil génial qui permet de ne plus être affecté à un PC en propre, qui permet d'avoir toujours avec soi, sa messagerie, ses fichiers, son planning... et un outil qui permet de ne plus mettre de limite entre le travail et la vie privée.

Car après tout, lorsqu'il y a une urgence, c'est tentant de regarder sa messagerie pour savoir ce qui se passe, le soir, le week-end... ça a l'air anodin comme cela, mais c'est le doigt que l'on place dans l'engrenage. Car une fois que l'on a regardé, on répond, sinon cela n'a pas d'intérêt. Et c'est ainsi que naît l'habitude. La vôtre tout d'abord, qui consistera à ne plus laisser le travail derrière vous lorsque vous passez le pas de la porte de votre bureau. Celui de votre hiérarchie aussi, qui considérera qu'il est normal d'avoir une réponse le soir à des questions urgentes. Là encore, c'est toute la philosophie de la relation au travail qui se joue.

⇒ Le travail doit être une partie de la vie mais pas toute la vie. Une scission claire et nette entre vie professionnelle et vie privée doit se faire pour pouvoir garder un équilibre entre les deux.

⇒ Certains feront le choix de tout mettre sur leur vie professionnelle. Chacun fait ses choix et cela nous ne le jugeons pas, même si ce ne sont pas nos recommandations. Mais personne ne doit imposer ses choix aux autres. La relation au travail est quelque chose d'individuel, il n'y a pas de bonne ou de mauvaise façon de faire, juste des manières plus saines que d'autres. Imposer sa vision, c'est priver l'autre de sa liberté de choisir.

⇒ Revoir les modes de communication, c'est aussi revoir notre mode de pensée. Nous sommes dans une société où tout doit être rapide, où les échanges sont nombreux et instantanés. Il faudrait revoir la notion d'urgence et laisser au reste la possibilité de se faire dans le temps administratif. Dans cette course pour aller toujours plus vite, il faut prendre le temps de se poser et de prendre du recul sur les choses.

La CGT revendique donc :

le droit à la déconnexion complète. Pas uniquement durant les vacances, mais aussi durant les soirs et les week-ends. Nous demandons à ce que les communications de travail s'arrêtent après 20h, sauf dans les cas d'urgence ou de suivi opérationnel.

La bonne marche administrative d'un service par exemple ne souffrira pas d'un délai de quelques heures dans l'envoi d'un courriel.