

QUAND LES EMPLOYEURS NOUS FONT PORTER LEURS RESPONSABILITÉS !

Les récentes négociations TAUTEM chez ENEDIS se sont déroulées dans un contexte d'offensive patronale dans les IEG : Emails à 20h, week-ends sacrifiés, vacances interrompues par des « urgences » qui n'en sont pas... Quand vous signalez votre épuisement, on vous répond : « *Il faut apprendre à déconnecter, c'est juste une question d'organisation personnelle* ».

Cette culpabilisation permanente cache une stratégie patronale redoutablement efficace : transformer le droit à la déconnexion, protection légale gagnée en 2016, en obligation individuelle de « savoir gérer ». C'est d'autant plus problématique que le nouvel accord à ENEDIS ne présente aucune ambition concrète ni volonté réelle de protection des salariés.

Une stratégie en trois temps : nier, transférer, culpabiliser

Cette offensive s'articule autour d'une méthode éprouvée qui déresponsabilise systématiquement l'employeur.

- ❶ **NIER** : Nos employeurs exploitent délibérément l'absence de définition légale de la « surcharge de travail ». Votre équipe ne peut pas finir son travail dans les horaires normaux ? « La surcharge n'existe pas légalement, c'est votre ressenti personnel ». Ils transforment ainsi un problème organisationnel en défaillance individuelle.
- ❷ **TRANSFÉRER** : Plutôt que de traiter les causes (sous-effectifs, objectifs irréalistes ou questions d'organisation),

ils nous orientent vers des solutions techniques individuelles. Formations à « l'usage maîtrisé du numérique », guides de sensibilisation et de paramétrage : tout pour faire de la déconnexion une compétence professionnelle que nous devrions acquérir.

- ❸ **CULPABILISER** : Ils nous vantent et s'appuient sur notre « autonomie » pour masquer une réalité brutale : cette flexibilité ne s'exerce que dans un cadre totalement contraint. Conséquence : notre « liberté » consiste à choisir comment subir la surcharge et non à l'éviter.

L'encadrement intermédiaire pris entre deux feux

Cette stratégie place les managers de proximité (MPro) dans une position intenable qui révèle tout le cynisme du système.

Les MPro doivent faire respecter le droit à la déconnexion dans leur équipe tout en maintenant un niveau de performance élevé avec des moyens insuffisants. Cette contradiction les transforme en courroies de transmission : animation de « projets d'équipe » où les travailleurs définissent eux-

mêmes les modalités de leur exploitation, contrôle de la « capacité à déconnecter » de chacun.

Pour eux, l'épuisement est triple : leur propre hyperconnexion, la pression de « gérer » celle de leur équipe, et la culpabilisation de ne pas arriver à protéger les collègues sans réel pouvoir sur les vraies causes.

L'illusion de la flexibilité des cadres

Les cadres subissent un piège identitaire particulièrement redoutable qui en fait les défenseurs involontaires du système. Rappelons quelques éléments de notre dernier **sondage cadres dans les IEG** : 45% des répondants considèrent être soumis à des Risques Psychosociaux (RPS) : les facteurs les plus évoqués sont la surcharge de travail et le suivi des méthodes de management. Plus d'un tiers des cadres travaillent plus de 45 heures par semaine et près d'un cadre sur deux travaille fréquemment pendant ses jours de repos.

Les directions vantent leur « autonomie » et « la souplesse du forfait jours qui permet de se connecter quand ils le souhaitent ». Tout cela masque une exploitation intensifiée dans un cadre totalement contraint : objectifs non négociables, délais imposés, moyens insuffisants. Accepter cette flexibilité horaire voulue par les employeurs, reviendrait à accepter une dégradation des conditions de travail. Ils subissent cette exploitation, légitimant le système auprès des autres salariés qui aspirent à cette même « autonomie ».

Comment ENEDIS perfectionne l'art de nous culpabiliser

Face à son obligation légale de préserver la santé des salariés, ENEDIS a développé une stratégie pour nous faire porter ses responsabilités.

L'auto-responsabilisation. Vingt fiches pratiques à maîtriser et un e-learning obligatoire intitulé « droit vers la déconnexion » - notez bien : pas le droit **À** mais le droit **VERS**. L'accord stipule explicitement que le droit à la déconnexion « implique une responsabilité individuelle et collective ». **Un droit devient ainsi une responsabilité !**

Les « projets d'équipe » d'auto-exploitation collective. ENEDIS nous fait « co-construire » les règles de notre propre exploitation. Résultat : nous rédigeons les règles de notre hyperconnexion tout en portant collectivement la responsabilité de nos échecs.

La professionnalisation du transfert. ENEDIS crée le poste de « référent TAuTEM », un professionnel du transfert de responsabilité. L'entreprise investit dans des postes dédiés à nous faire porter ses obligations plutôt que traiter les vraies causes. Bien sûr sans contrepartie pour l'agent dans ce rôle qui lui est attribué !

L'institutionnalisation du contrôle individuel. ENEDIS intègre systématiquement la déconnexion dans les entretiens annuels. **Notre capacité à « déconnecter » devient un critère d'évaluation ! Nous serons jugés sur notre échec à gérer un problème qui n'est pas de notre responsabilité.**

Le cynisme ultime : ENEDIS mesure les volumes de mails hors horaires, mais aucun indicateur sur la charge réelle, le ratio objectifs/moyens, les effectifs. L'entreprise surveille les symptômes sans jamais examiner les causes.

Nous sommes donc face à une vision où les directions considèrent la notion de droit à la déconnexion comme une liberté à aménager nos horaires de travail, et pas un droit qui protégerait les salariés... Face à cette offensive, l'Ufict-CGT propose de déconstruire l'illusion et avance des revendications concrètes.

Nos revendications :

- **Définition légale** précise de la **surcharge de travail**
- **Sanctions effectives** pour les employeurs
- **Obligation de traiter les causes organisationnelles**
- **Moyens humains suffisants** pour dimensionner correctement les équipes et mise en place de systèmes de back-up, par exemple : prise en charge des mails par un binôme en cas d'absence importante, comme cela existe dans beaucoup d'entreprises
- Débat sur les **contraintes** à imposer en matière de **Système d'Information (SI)**

Nos propositions :

- Appel aux managers à **documenter les surcharges réelles** et **refuser de porter la responsabilité des dysfonctionnements**
- Exigence d'un véritable **contrôle social** : négociation d'accords locaux, inscription aux ordres du jour des CSE-E (CSE d'Etablissement), procédures de recours
- Mobilisation de l'obligation de sécurité de l'employeur comme levier juridique

Les cadres et agents de maîtrise d'encadrement des IEG refusent d'être les instruments du détournement du droit social ! Le droit à la déconnexion ne peut être effectif sans s'attaquer aux causes structurelles.

Ensemble, reconquérons nos droits !

Rejoignez l'Ufict-CGT et réaffirmons les obligations des employeurs face à cette dérive inacceptable !



INTERVENIR ET CONSTRUIRE
POUR TRAVAILLER MIEUX



facebook.com/UfictCgtFnme/



https://www.linkedin.com/company/ufict-fnme-cgt



ufictfnme.fr

