



Batman, Superman, Wonder Woman... tout le monde connaît les supers héros, dotés de talents exceptionnels... Et s'ils existaient vraiment ? Pour nos employeurs, pas de doutes, ils existent, ce sont les cadres au forfait jours ! Toutes et Tous ont des « super-pouvoirs »...

1^{er} pouvoir : le don d'ubiquité

Les cadres au forfait jours n'ouvrent pas droit aux absences rémunérées pour garder leurs enfants. Aucune disposition particulière n'est prévue pour s'adapter à cette situation, pourtant inédite ou exceptionnelle. Pas besoin selon les employeurs, ils peuvent télétravailler ! Et grâce à leur super don d'ubiquité, ils peuvent à la fois travailler, remplir leurs objectifs tout en gardant les enfants et en faisant l'école à la maison. Il faut dire qu'une journée compte 24 heures et si cela n'est pas suffisant, il reste les week-end pour rattraper le retard... ça tombe bien puisque nous sommes tous confinés ...

Pour rappel, [l'enquête menée par l'Ugict-CGT](#) auprès de 35 000 répondant-es durant le 1^{er} confinement a démontré que la fermeture des écoles entraîne une surcharge de travail impossible à cumuler avec le télétravail : 43 % des mères et 26 % des pères passent plus de 4 heures supplémentaires à s'occuper de leurs enfants par rapport à une situation normale !



Une capacité d'adaptation à toute épreuve

Depuis le début de la crise sanitaire, tous les salarié.e.s ont su s'adapter... Au regard des résultats de l'entreprise et des dividendes versés cette année encore, ils ont réussi l'exploit de maintenir une activité de haut niveau. Et malgré les bons résultats de nos entreprises, rien ne change en termes de conditions de travail : **Pas de moyens supplémentaires, des effectifs à la baisse, des objectifs et des charges de travail toujours trop élevés...** 83 % des employeurs n'ont ni allégé la charge de travail, ni aménagé les horaires pour les parents durant le 1^{er} confinement (source enquête Ugict-CGT).



Une résistance à tous les coups exceptionnelle

Les employeurs rechignent à autoriser les congés rémunérés pourtant prévus dans certains accords d'entreprises dans les situations de fermeture des modes de garde (écoles, centres aérés, crèches) aux salariés. Ils tentent d'imposer le sacrifice des jours de congés chèrement acquis. Ils se dégagent pour cela de leurs responsabilités, en chargeant l'encadrement de prendre la décision d'accorder ou pas ces congés pourtant prévus, et selon des critères subjectifs et parfois inéquitables... Un pouvoir discrétionnaire sans doute bien lourd à porter... Cette situation génère de facto des tensions dans les collectifs de travail déjà soumis à rude épreuve.



Après avoir dû s'adapter pour superviser leurs équipes à distance, tenir les objectifs dans le cadre de la continuité de l'activité, ils doivent maintenant endosser leur super costume du méchant afin de maintenir « coûte que coûte » l'activité.

Une santé à toutes épreuves



La situation sanitaire que nous subissons depuis plus d'un an pèse globalement sur notre équilibre au quotidien. Les nouvelles mesures interviennent dans un contexte de fatigue physique et psychologique extrême. **Perte de sens, qualité empêchée, isolement, anxiété, douleurs physiques, nombre de salariés ressentent ce type de sentiments ou de maux.** Mais pas de doute que les « super cadres » sauront, grâce au forfait jours, surmonter l'enfer des doubles, voire triples journées à gérer, ils sauront déjouer le piège de la culpabilité entre le travail bien fait et la disponibilité pour ses enfants. Pour cela ils pourront faire une croix sur leur droit à la déconnexion et leur équilibre vie privée-vie professionnelle...

Pour l'Ufict-CGT, les employeurs sont responsables de la santé physique et morale de tous leurs salarié.e.s investi.e.s au quotidien. Ils seront responsables des conséquences des décisions prises actuellement et qui ne se révéleront peut-être que dans quelques mois. Les salarié.e.s ne sont pas des super héros invincibles.

L'Ufict-CGT demande :

- que tous **les salarié.e.s n'ayant pas de solution de garde d'enfants puissent poser des congés spéciaux rémunérés, même ceux bénéficiant aujourd'hui d'un forfait jours.**
- la mise en place **d'allègements de charge de travail et d'aménagements horaires** pour tous les parents, en tenant compte plus particulièrement des familles monoparentales.
- une **modification possible des plans d'apurement des congés** qui avaient été mise en place fin 2020.
- un véritable **droit à la déconnexion** par des mesures ambitieuses et contraignantes.



ufictfnme.fr



facebook.com/UfictCgtFnme/



UFICT
mines-énergie

Un espace de confiance pour agir