

**Avis adopté**

Séance plénière du 23 avril 2024

## Articulation des temps de vie professionnel et personnel : de nouveaux défis

### Déclaration du groupe CFE-CGC

Nous souhaitons tout d'abord remercier les rapporteuses, l'ensemble des conseillères et conseillers ayant pris part aux travaux et l'administration pour la qualité de cet avis et les riches échanges sur cette thématique centrale pour notre organisation.

En effet, cet avis nous invite à repenser l'organisation du travail, pour lui redonner un souffle nouveau et lui insuffler un sens profond. Alors que notre société se transforme et évolue, ce changement est attendu et inévitable. Charge à chacune et chacun d'entre-nous de participer à façonner un avenir où le travail est source d'épanouissement et de progrès pour tous.

Cet avis aborde de nombreuses thématiques qui permettent de garantir un meilleur équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Notre groupe soutient particulièrement la préconisation 1 relative à la clarification de la notion du temps libre et qui propose de porter cette position au nom de

la France dans les travaux en cours concernant le socle européen des droits sociaux.

La CFE-CGC souhaite rappeler :

- que plusieurs organisations alternatives du travail (télétravail, semaine de 4 jours...) peuvent être négocié et coexister dans l'entreprise ;
- que l'investissement dans la formation initiale et continue, ainsi que dans l'apprentissage tout au long de la vie est indispensable, car la clé de la réussite réside dans la capacité à s'adapter aux nouveaux enjeux et à se réinventer ;
- que la réduction des inégalités passe par la mise en œuvre de conditions de travail équitables pour tous ;
- que le respect du droit à la déconnexion est central pour garantir une articulation vertueuse des temps de vie ;
- que les nouvelles organisations du travail doivent mieux prendre en compte les enjeux climatiques et environnementaux ;
- que le travail doit mieux prendre en compte les situations particulières (handicap, aidance, parentalité...) et les conditions de vie de chacune et chacun ;
- que l'articulation des temps de vie et l'organisation du travail contient une dimension genrée, qu'il est nécessaire de prendre en compte.

Par ailleurs, il importe également de rappeler l'importance des conditions de travail du manager, en particulier celui de proximité. En effet, les managers jouent un rôle crucial sur la santé mentale de leurs collaborateurs. Les managers peuvent également souffrir d'une charge élevée de stress et de fatigue. C'est donc bien l'ensemble de la ligne managériale qui doit être considérée pour garantir une organisation du travail vertueuse.

Sur le forfait-jour, la CFE-CGC rappelle que les salariés concernés peuvent être soumis à des durées quotidiennes et hebdomadaires de travail déraisonnables, qu'il existe un risque important pour la santé, la sécurité et pour la conciliation de la vie personnelle et professionnelle des salariés de l'encadrement et qu'il

n'y a toujours aucune garantie que les sujétions qui leur sont imposées feront l'objet de contreparties équitables en matière de salaire. Que l'on ne s'y trompe pas. Pour la CFE-CGC, le décompte en jour est, et reste, la meilleure solution pour une certaine catégorie de personnel. Le forfait-jours répond en effet aux attentes d'une grande partie des salariés de l'encadrement, et notamment à leur besoin de plus en plus prégnant d'autonomie. Mais ce mode dérogatoire de décompte du temps de travail ne peut être adapté et sécurisé qu'à la condition de garantir les droits fondamentaux des salariés et de ne concerner que ceux qui gèrent réellement leur emploi du temps de façon autonome.

Enfin, notre groupe souhaite saluer le dispositif de participation citoyenne qui a été mis en place dans le cadre de ces travaux et qui a permis de recueillir plus de 10 000 réponses et contributions, signe de l'importance de ces enjeux.

**Le groupe CFE-CGC a voté cet avis.**