

# Fiche 8

## EQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PERSONNELLE



### ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- La porosité croissante entre les deux vies est une réalité :
  - \* **75% des cadres utilisent sur leur temps libre leurs moyens numériques de communication pour des raisons professionnelles et**
  - \* **30 % des cadres ne déconnectent jamais ;**
- La charge de travail en constante augmentation incite à la gestion de la messagerie professionnelle la veille de la reprise du travail ;
- L'absence d'encadrement sur l'utilisation des outils professionnels de communication encourage les dérives sur les temps de travail contractuels ;
- L'immédiateté devient la norme pour répondre aux demandes à tout instant ;
- Le cadre de travail n'est pas toujours propice à la concentration (open space) et incite à travailler en dehors de son temps de travail, chez soi avec les outils numériques ;
- Le développement des formations en ligne (e-learning) favorise le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée ;
- Une des solutions proposées par certains employeurs aux contraintes familiales est le télétravail en dehors des temps de travail contractuels.

# COMMENT GARANTIR QUE LA VIE PROFESSIONNELLE N'EMPIÈTE PAS SUR LA VIE PERSONNELLE ?

## PROPOSITIONS

- Mettre en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.) a minima durant les périodes de repos des salariés ;
- Programmer automatiquement un mail de réponse disant « *je suis absent et prendrait connaissance de votre sollicitation durant mes horaires de travail...* » lorsque les salariés reçoivent un message en dehors de leur temps de travail ;
- Mettre en place des assistants d'absence, permettant d'assurer le transfert de la charge de travail durant les congés. Avec par exemple, la destruction automatique des mails reçus par les salariés durant leurs congés, et l'envoi à l'expéditeur d'un mail indiquant la personne à contacter et/ou la date de retour du salarié chez Daimler en Allemagne ;
- Prévoir au retour des congés (maternité, paternité, maladie, congés payés...), de temps durant lesquels le salarié est libéré et sa charge de travail pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter que les salariés ne soient obligés de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargés à leur retour ;
- Augmenter la durée minimale de repos quotidien de 11h à 12h, et hebdomadaire de 35h (11+24) à 36h (12+24) ;
- Pour les télétravailleurs, préciser dans l'accord que les plages horaires durant lesquelles ils peuvent être sollicités par l'employeur (téléphone ou mail) ne peuvent avoir une durée supérieure à leur temps de travail. Elles doivent être encadrées par accord collectif, et définies clairement dans l'avenant télétravail ;
- Former les managers et les RH sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de messages envoyés ;
- Donner le droit, pour tous les salarié-e-s ayant un travail autonome nécessitant de la concentration, d'être durant au moins demi-journée ou 10% de leur temps de travail, non joignables (sauf urgence ou astreinte).