



Qualité de Vie et Conditions de Travail : des enjeux cruciaux pour notre bien-être



**L'accord existe, mais la réalité vous écrase ?
Une seule voix s'est levée.**

La CFDT a refusé de signer un accord insuffisant !

En juin 2022, alors que la Direction et la majorité des organisations syndicales validaient l'accord Qualité de Vie et Conditions de travail du groupe, la **CFDT a été la seule organisation syndicale à ne pas signer.**

Pourquoi ?

Parce que cet accord ne prenait pas en compte avec sérieux la réalité du terrain, notamment sur deux points fondamentaux : la **charge de travail** et le **respect du droit à la déconnexion**

La charge de travail : ce poids invisible qui ronge

Parler de Qualité de Vie et Conditions de Travail, c'est d'abord s'arrêter sur ce que l'on porte chaque jour, souvent sans le dire : la charge de travail.

Elle ne se résume pas à un simple décompte d'heures.

C'est un fardeau complexe, fait d'exigences physiques, mentales et émotionnelles qui s'accumulent imperceptiblement.

Vous êtes plongé·e dans un dossier exigeant, concentré·e, quand soudain surgit une nouvelle alerte, un mail urgent, une notification Teams,

voire WhatsApp... une interruption qui casse le fil de la pensée.

Ces microcoupures répétées fragmentent votre journée, minent votre concentration, et transforment un travail exigeant en un parcours semé d'embûches.

Et ce ne sont pas seulement les **interruptions**, qui cassent le fil de la pensée.

Ce sont aussi ces **horaires étirés**, où la frontière entre vie professionnelle et vie privée s'efface insidieusement, un mail urgent, une notification Teams, voire WhatsApp, le téléphone qui sonne après 20 heures, ce mail que l'on ose à peine ignorer un dimanche matin, la messagerie Teams qui s'affole dans un autre « time zone », la pression permanente d'être « toujours disponible ».

Voilà le quotidien d'une intensification du travail qui use et qui blesse.



La surcharge informationnelle, la pression d'autonomie, l'absence de pauses véritables, tout cela s'ajoute pour créer une tension constante, un stress sourd, qui, à terme, dégrade la santé mentale et physique.

Le droit à la déconnexion : une nécessité, pas un luxe

Reconnu par la loi depuis 2016, le **droit à la déconnexion** est bien plus qu'un simple principe.

C'est un **levier vital** pour préserver notre santé, notre équilibre, notre vie.

Mais comment appliquer ce droit quand la pression du travail pousse à rester connecté·e en permanence ?

Quand les mails affluent en dehors des horaires, quand les réunions s'enchaînent sans respect des plages de soutien ?

Quand les outils numériques deviennent une source d'hyperconnexion plus qu'un soutien.

Pour une responsabilité partagée et engagée

L'employeur a une **obligation légale** : garantir une charge de travail raisonnable, notamment pour les salarié·es en forfait jours ou en télétravail.

La CFDT demande que ce droit ne reste pas un vœu pieux, mais devienne une réalité.

Cela passe par des plages horaires claires sans mails, par des formations pour mieux maîtriser les outils numériques, par des procédures d'alerte efficaces en cas d'abus, et par un suivi rigoureux avec des indicateurs transparents.

Mais aussi par des entretiens annuels sur la charge, une évaluation précise des risques, des actions concrètes de prévention, et des espaces où chacun peut s'exprimer librement sur son vécu.

Est-ce que cela est mis en application chez Schneider Electric ?

**La CFDT exige une vraie prise en compte du vécu !
Parce que nous sommes plus que des collaborateurs, nous sommes des personnes !**

**La CFDT dit stop à la contradiction
entre le discours officiel et la réalité !**

**La charge de travail et le droit à la déconnexion sont des priorités
qui conditionnent notre santé, notre équilibre, notre avenir.**

**Parce que la Qualité de Vie au Travail n'est pas un LUXE,
mais un DROIT FONDAMENTAL,
Pour le prochain mandat, la CFDT s'engage à faire de ces
enjeux une PRIORITE absolue.**

VOTEZ CFDT du 21 au 27 Novembre



Quality of Life and Working Conditions: key to our well-being



Managing Workload and the Right to Disconnect Agreement or Illusion? CFDT stands alone in refusing to sign an insufficient agreement

In June 2022, while Schneider Electric's management and most unions approved the Group's QVCT agreement, **CFDT chose not to sign.**

Why?

Because the agreement did not sufficiently address the real issues faced by employees - particularly around two critical topics: **workload management** and **respect for the right to disconnect**.

Workload: the invisible weight behind performance

Talking about quality of life at work starts with recognizing what employees carry every day - often silently: their workload.

Workload isn't just a matter of counting hours. It's a complex mix of physical, mental, and emotional demands that can gradually accumulate and take their toll.

You may be deeply focused on a demanding task when suddenly a new alert pops up - an urgent email, a Teams or WhatsApp message, a last-minute meeting.

These constant interruptions fragment our day, break our concentration, and turn demanding work into an exhausting obstacle course.

Beyond interruptions, many experience **longer workdays** and **blurred boundaries between professional and personal life**.

The phone ringing after 8 p.m., that email waiting on Sunday morning, or the Teams chat from a colleague in another time zone - all of these create a feeling of being "always on."

This culture of constant availability wears people down over time.

Information overload, increasing autonomy, and the lack of real breaks combine to create ongoing tension and low-level stress, which ultimately impact both mental and physical health.



The right to disconnect: a necessity for balance

Legally recognized in France since 2016, the **right to disconnect** is not a luxury — it's essential to protecting employee well-being and maintaining balance.

But how can we make it a reality when workloads and expectations push employees to remain connected after hours?

When emails arrive late at night, meetings overlap with rest periods, or digital tools encourage constant engagement rather than supporting productivity?

CFDT believes this right must be made tangible and effective.

That means establishing clear “no-email” time windows, providing training on healthy digital habits, setting up reporting channels for excessive demands, and tracking transparent indicators to ensure follow-through.

Shared accountability and commitment

Employers have a **legal and moral responsibility** to ensure workloads remain reasonable - especially for employees working remotely or under “forfait jours” arrangements.

This includes regular workload reviews, risk assessments, prevention measures, and open spaces for employees to share their experiences safely.

The question remains: Is this truly happening at Schneider Electric today?

CFDT calls for genuine recognition of real employee experience
Because we are not just employees - we are people.

Cfdt calls for an end to the gap between official discourse and workplace reality.

Managing workload and protecting the right to disconnect are not secondary concerns - they are vital to our health, well-being, and sustainable performance.

**Because quality of life at work is not a privilege,
it's a shared responsibility.**

**For the upcoming mandate, CFDT commits to making these
priorities central to its action.**

VOTE CFDT from November 21 to 27