

POUR NE PLUS SUBIR
LA CHARGE DE TRAVAIL,
VOTONS OUI AU RÉFÉRENDUM
SUR L'ACCORD QVCT !

...SI VOUS ARRIVEZ
À TROUVER DU
TEMPS POUR ÇA !



RÉFÉRENDUM « QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE TRAVAIL » : DU 7 AU 9 JUILLET 2026

LA CHARGE DE TRAVAIL ENFIN SUR LA TABLE

Trop de travail, pas assez de temps, des moyens qui ne suivent pas : la **charge de travail**, on la **subit trop souvent en silence**. Dans son article 7, cet accord QVCT en fait enfin **un sujet qui se traite**, au quotidien dans l'équipe, à chaque niveau de management et dans chaque réorganisation.

Surtout, cet accord **relie la charge de travail aux effectifs réellement nécessaires**.

De quoi passer **du ressenti isolé au fait collectif** opposable à la direction en cas de déséquilibre.

UN DIALOGUE DANS CHAQUE ÉQUIPE

■ **Un échange régulier et continu** — Le manager organise avec son équipe, en individuel et en collectif, un **dialogue régulier sur la charge** : c'est écrit dans l'accord, il s'agit d'évaluer la charge réelle **et** vécue, de partager sur les objectifs et les priorités. Les managers de proximité ne sont plus seuls, les **managers de managers** sont aussi responsabilisés.

■ **La vraie charge, pas la théorique** — Sont enfin pris en compte les temps de formation, de prise en main des nouveaux outils, les congés, les temps partiels et arrêts maladie, ainsi que les pics d'activité. Chacun peut aussi **adapter son activité aux aléas** rencontrés.

■ **Un rendez-vous annuel sur des faits** — L'entretien individuel devient clé : d'abord un bilan de la charge passée à l'aide d'éléments factuels, puis calibrage des objectifs et moyens pour la suite. Les salariés bénéficiant d'un forfait en jours font l'objet d'une vigilance particulière*.

Votre charge de travail réelle ne restera plus invisible.

DU RESENTI AU FAIT COLLECTIF

■ **À tous les niveaux de management** : au-delà de l'équipe, les managers de managers doivent traiter les **causes racines de surcharge** qui ne dépendent pas du terrain (*outils, process, budget*), et la charge est évaluée dans **chaque projet de réorganisation**.

■ **La charge liée aux moyens** : les dispositifs d'évaluation et de régulation de la charge de travail servent à définir les effectifs (ETP*) et la force de travail nécessaires aux activités. Enfin un lien explicite entre **ce qu'on nous demande et les moyens donnés**.

■ **Un levier pour agir** : documenter les surcharges, relier la charge aux moyens réellement disponibles, chiffrer les écarts entre objectifs et ressources, autant d'**arguments solides** pour vos élus CFDT en CSE et en bilatérale.

Trop de travail, trop peu de moyens : enfin de quoi le prouver. Salariés des filiales ou de la maison mère, votez OUI.

* Engagement existant dont 55% des filiales d'Orange SA ne bénéficient toujours pas.

* ETP = Equivalents Temps Plein