



Déclaration syndicale – Déconnexion et charge de travail en période estivale

La délégation CGT alerte par la présente déclaration, la direction sur une situation récurrente et particulièrement préoccupante concernant la gestion des congés et des périodes de repos durant ce mois d'août.

Comme rappelé dans les communications internes, chaque salarié·e est invité·e à prendre au minimum deux semaines de congés durant la période estivale, afin de garantir **le droit au repos effectif et la déconnexion**. Pourtant, cette période est désormais **une période de surcharge**, marquée par une intensification de la pression professionnelle pour certaines équipes, elle devient ainsi éprouvante.

1. Un mois d'août devenu une fausse période creuse

De façon tout à fait antinomique, le mois d'août n'est pas, chez OVH, un temps de ralentissement pour tout le monde, bien au contraire, les équipes restantes font face à :

- Des **priorisations de dernière minute** ;
- Des **sollicitations urgentes émanant de personnes en congés** (managers, directeurs, COMEX, PM...);
- Des **replanifications à brûle-pourpoint**, au détriment de la stabilité des projets.

Cette situation crée un double paradoxe :

- Les uns partant en congés **ne peuvent réellement déconnecter** (sollicitations constantes).
- Les autres, (qui n'ont pas encore cette chance ou qui ont déjà perdu le bénéfice de leur temps de "repos") devant **gérer une charge de travail disproportionnée**, dans le stress, souvent avec des effectifs très réduits.

2. Un mauvais exemple managérial qui fait tâche d'huile

Lorsque des cadres dirigeants, en "*congés*" restent connectés, iels envoient des demandes ou initient des priorités sans anticipation, ce qui instaure une norme implicite de "**disponibilité permanente**", contraire aux engagements de l'entreprise en matière de Qualité de Vie au Travail.

Ce comportement diffuse à tous niveaux et instaure une culture du **non-droit au repos**. En effet, les employés perçoivent le fait d'être joignables constamment comme une bonne pratique

à avoir. Les salariés constatent également dans les réponses automatique des mails d'absence ""En cas d'urgence je reste disponible". Le message est clair, pour parvenir à évoluer, il faut faire du présentisme. Tous ces facteurs aggravent la pression exercée sur les salarié·es en poste pour "tenir" les projets quoi qu'il en que coûte.

3. Les conséquences sur l'organisation et la santé des équipes

Les conséquences sont multiples et non exhaustives :

- **Risque de burn-out accru** en pleine période estivale ;
- **Perte de sens et d'adhésion** face aux discours RH qui prônent la déconnexion tout en tolérant ou générant l'inverse ;
- **Micro-management renforcé**, souvent déconnecté des réalités opérationnelles sur le terrain ;
- **Désorganisation des projets** liée à des injonctions contradictoires et à des urgences mal cadrées.

En conséquence, il se peut que les salarié.e.s impliqué.e.s doivent refaire et défaire la tâche plusieurs fois, car les salariés auront manqué d'informations et /ou de contexte, ce qui crée de la frustration et est générateur de conflits entre les équipes.

4. Cas concret

Dans l'un des cas pour lesquels nos représentants sont intervenus auprès de la direction ce 12 août

Alors que 50 % d'une équipe était présente, plusieurs urgences ont été imposées, sans anticipation par des responsables en "*congés*" mais maintenant la pression sur les collègues, dans un contexte de sous-effectif critique.

Ce comportement a engendré une pression non-nécessaire sur les salarié·es présent·es, avec des conséquences humaines et organisationnelles tangibles.

Ce cas n'est malheureusement pas un cas isolé. D'autres équipes vivent des situations similaires, parfois avec moins de visibilité.

Pire encore, cette sensation est aggravée par un contexte dans lequel le management indique que tel ou tel projet "X" a une visibilité forte et qu'il est très attendu. Le message envoyé est clair : le management essaye de paraître en bonne posture plutôt que de préserver ses équipes. Bien évidemment, chers camarades, vous vous en doutez, aucune priorité n'a été dépriorisée en conséquence !

La délégation CGT demande dès lors d'"adapter le travail" à l'humain (L.2141-2 du Code du Travail):

1. **Un rappel clair** et formel à l'ensemble de l'encadrement (COMEX inclus), des obligations de déconnexion prévues par les dispositions conventionnelles applicables ;
2. **Une politique adaptée de priorisation/dépriorisation de projets** pendant les périodes de vacances, prenant en compte la réalité des effectifs avec une étude des risques engendrés.
3. **Une évaluation concrète des impacts** Risques Organisationnels Résiduels ("ROR") de cette surcharge estivale sur les salarié·es.
4. **L'alignement entre les discours RH et les pratiques managériales réelles**, notamment sur la QVT et le droit à la déconnexion.

La délégation CGT rappelle enfin que les congés ne sont ni une faveur, ni une variable d'ajustement opérationnelle. Ils sont un droit, indispensable à la santé physique et mentale des salarié·es.

Il est urgent de redonner toute leur place aux droits des salariés !

En conclusion, la délégation CGT a, à **plusieurs reprises**, demandé l'ouverture d'une **négociation sur la gestion des congés**. À ce jour, ces demandes sont restées lettre morte, alors même que les réalités et contraintes varient fortement d'une équipe à l'autre. Une approche uniforme ne peut convenir à tous contextes : seule une concertation des salarié·es et de leurs représentants permettra de définir un cadre respectueux de leurs droits, soutenable, et compatible avec des impératifs.