



Travailler sur plusieurs fuseaux horaires : jusqu'où doit aller l'adaptation des salariés ?

La **Cfdt** est régulièrement sollicitée par des salariés travaillant avec des équipes réparties sur plusieurs continents. Souvent cadres au forfait jours, ils apprécient la dimension internationale de leur activité, source d'enrichissement professionnel et de projets stimulants.

Mais cette réalité a aussi un coût. Pour certains, la journée débute très tôt avec l'Asie ou l'Inde, se poursuit par les activités habituelles du service, puis se termine tard avec l'Amérique du Nord. L'amplitude de travail peut alors dépasser largement ce qui est raisonnable.

Une organisation souvent laissée à l'initiative des salariés

Pour faire face, beaucoup mettent en place leurs propres arrangements : longue pause en milieu de journée, horaires fractionnés ou reprise d'activité le soir. Ces solutions individuelles révèlent surtout l'absence de cadre collectif clair et de règles partagées.

À force de s'adapter, certains finissent par considérer comme normales des situations qui devraient pourtant interroger l'employeur.

Un enjeu majeur pour la santé et l'équilibre personnel

Au-delà de l'organisation du travail, se pose la question de l'équilibre de vie.

Comment concilier des réunions à 7 h et à 20 h avec les contraintes familiales, les temps de repos ou tout simplement le besoin de temps personnel ?

Ces contraintes entraînent des risques de fatigue, de récupération insuffisante et de dégradation de la qualité de vie.

L'employeur a des responsabilités

Le forfait jours ne dispense pas de respecter les règles relatives à la santé, à la sécurité et à une charge de travail raisonnable. Les entretiens sur la charge de travail doivent permettre d'identifier les situations de surcharge et d'y apporter des réponses concrètes.

Les engagements pris dans le cadre de l'accord Qualité de Vie et Conditions de Travail doivent également se traduire dans l'organisation réelle du travail.

Ce que demande la Cfdt

La **Cfdt** souhaite ouvrir le débat et mettre en place des réponses collectives :

- identifier les postes exposés aux contraintes de fuseaux horaires ;
- assurer un suivi réel de la charge de travail ;
- définir des règles sur les réunions très matinales ou tardives ;
- réfléchir à des dispositifs de reconnaissance ou de compensation adaptés.

L'international oui, l'épuisement non

Travailler à l'international ne doit pas conduire à une disponibilité permanente. L'ouverture au monde est une richesse pour l'entreprise, mais les salariés qui la rendent possible doivent bénéficier de reconnaissance, de protection et d'un véritable respect de leur équilibre de vie.



**SCHNEIDER
ELECTRIC**
S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

Working across multiple time zones: how far should employees adapt?

The **Cfdt** is regularly approached by employees working with teams spread over several continents. Often executives on a "forfait jours", they appreciate the international dimension of their activity, a source of professional enrichment and stimulating projects.

But this reality also comes at a cost. For some, the day starts very early with Asia or India, continues with the usual activities of the department, and then ends late with North America. The scope of work can then go far beyond what is reasonable.

An organization often left to the initiative of employees

To cope, many put in place their own arrangements: long breaks in the middle of the day, split schedules or resumption of activity in the evening. These individual solutions reveal above all the lack of a clear collective framework and shared rules.

By dint of adapting, some end up considering as normal situations that should nevertheless question the employer.

A major challenge for health and personal well-being

Beyond the organization of work, there is the question of life balance. How to reconcile meetings at 7 a.m. and 8 p.m. with family constraints, rest times or simply the need for personal time?

These stresses lead to the risk of fatigue, insufficient recovery and deterioration in quality of life.

The employer has responsibilities

The "forfait jours" does not exempt you from complying with the rules relating to health, safety and a reasonable workload. Workload interviews should make it possible to identify overload situations and provide concrete responses.

The commitments made in the Quality of Working Life and Working Conditions agreement must also be reflected in the actual organisation of work.

What CFDT is asking for

Cfdt wishes to open the debate and put in place collective responses:

Identify positions exposed to time zone constraints.

ensure real monitoring of the workload;

Set rules for early or late meetings.

think about appropriate recognition or compensation mechanisms.

International yes, exhaustion no

Working internationally should not lead to permanent availability. Openness to the world is an asset for the company, but the employees who make it possible must benefit from recognition, protection and true respect for their life balance.