



Surcharge de travail

Par Aurore92

Bonjour

J'ai évoqué dans mon entretien ma partie Collaborateur l'article 3121-60 l'employeur s'assure que la charge de travail ?. Mon responsable cela ne lui a pas plus ?. Lorsque j'évoque que je suis surchargée il dit je l'énerve et lagace. Du coup la Rh me convoque le 8 avril en disant que je rencontre des difficultés or je fais plus de dossiers que les autres.

Que me conseillez-vous ?

Par ITERNITY1979

Bonjour,

Quel est le but de la convocation? Te sanctionner?

Par Aurore92

Le but de la convocation c'est de m'exprimer tout simplement

Par kang74

Bonjour

Vous êtes cadre ?Au forfait jour donc ?

Si vous faites plus de dossiers que les autres, c'est bien que vous savez gérer la charge de travail ? C'est dans le cadre d'un entretien d'évaluation ?

Par Aurore92

Oui je suis employée mais aujourd'hui je croule sous les dossiers oui dans le cadre de l'évaluation. Le nombre de dossiers doit être divisé entre le nombre de gestionnaires et ce n'est pas le cas. Je ne peux pas absorber la charge cela doit être Établie de façon équitable.

Par kang74

L'article de loi que vous citez concerne essentiellement les cadres, au forfait jour . Pas très constructif dans un entretien de se cacher donc derrière cela ...

Les employés ont des horaires précis sur un planning : ils sont payés à l'heure, pas à la tâche . Par de là, à moins que votre employeur vous sanctionne si vous ne faites pas le travail donné dans le temps imparti,je

ne vois pas bien ce qui lui serait reproché .

Ce que les autres font ne vous concerne pas, si c'est cela le problème .
Lever le pied de votre côté , et sachez dire que vous n'avez pas le temps d'en gérer autant .

Par Aurore92

Le fait que j'ai dit je suis surchargée ça ne
plaît pas tout simplement

Par kang74

Quand vous communiquez à coup d'article de loi (par écrit ?) lors d'une évaluation professionnelle, on ne peut que constater que vous avez à minima des difficultés relationnelles avec votre hiérarchie .

Si je ne me trompe pas, vous avez fait part dès le départ de vos difficultés à la reprise d'un arrêt pour burn out à ce sujet .

Donc au final, en disant que vous êtes surchargée de travail, vous dites bien que depuis la reprise c'est difficile pour vous, et que vous avez donc ... des difficultés.

Ce pourquoi les RH vous entendront pour parler des difficultés que vous rencontrez dans le contexte de votre poste depuis votre reprise .

Par Aurore92

Je suis surchargée car il y a eu des
bugs informatiques et je suis obligée
de revoir certains dossiers tout simplement
C'est la première fois que je suis surchargée

Par kang74

N'était ce donc pas plus pertinent de parler ces " bugs " informatiques, expliquant vos difficultés de gestion des tâches, que d'accuser votre employeur d'être la source de vos difficultés ?

J'avoue que j'ai du mal à comprendre votre position, puisque dans la discussion de Décembre, ou le titre de votre pst était déjà " surcharge de travail" vous imputiez ces difficultés au départ de collègues en retraite .

[url=https://www.forum-juridique.net/travail/salaries/contrat-de-travail/surcharge-de-travail-t55115.html]https://www.forum-juridique.net/travail/salaries/contrat-de-travail/surcharge-de-travail-t55115.html[/url]

Dans tous les cas, ce rendez vous avec les RH peut être aussi un moyen de trouver des solutions aux difficultés actuelles, voire des les anticiper s'il s'agit de bugs .

Par Aurore92

Il était au courant aussi aujourd'hui
je me défends quand j'ai traité plus de 9190
dossiers et un autre gestionnaire 1000 dossiers
Comparer la différence .

Je pars en vacances je rentre de vacances
certains dossiers ne sont pas traités surcharge
aussi .

Par CToad

Bonjour

Vous dites « c'est la première fois que je suis surchargée » du coup qu'elle était la raison de votre burn-out ?
Comme dit kang vous êtes payée à l'heure et non à la tâche donc en toute logique vous ne pouvez pas être surchargée (mais il peut y avoir des retards ou non traitement de dossiers qui ne sont pas votre problème)
J'ai une question pas facile mais je vous assure qu'il n'y a pas malice de ma part : ce que vous voulez, est ce travailler moins ou plutôt « normalement » ou vous voulez que vos collègues travaillent plus ?

Par Aurore92

Des raisons de santé aussi .
Beaucoup de dossiers en retard je gère plus de dossiers le travail doit être réparti de façon équitable.
Admettons 500 dossiers on divise par le nombre de gestionnaires voilà ma logique

Par CToad

Mais : vous fait on des reproches si vous levez le pied ? Les dossiers sont ils nominativement affectés ?

Par kang74

Comme déjà dit dans une autre discussion, vous n'êtes pas en droit de dire quoi que ce soit de vos collègues car tout le monde est payé à l'heure.
Si cela convient à l'employeur qu'ils en traitent 1000, la question à se poser c'est surtout pourquoi en traiter 9000?
Est ce que vous avez un objectif, écrit, chiffré, à tenir ?

Tout ce que vous pouvez dire c'est qu'il vous est difficile de mener à bien la gestion d'un trop gros nombre de dossier à traiter (=définition de la surcharge de travail) : ce sont bien des difficultés que vous vivez, et auxquelles on vous invite à en parler pour trouver des solutions, puisqu'à priori, vous vous en plaignez depuis assez longtemps .

La solution est peut être simple : assumer en traiter moins pour ne plus être dans l'impression constante d'être surchargée et de ne pas en voir le bout (symptôme aussi du burn out)

Par Aurore92

L'employeur était au courant que j'étais en épuisement professionnel et aussi des soucis de santé .

Pas de reproche mais quand on m'affecte des listes de 40 dossiers et les collègues 15 vous trouvez cela normal ?

Par kang74

Ce n'est pas vous qui gérez cette entreprise .
La seule chose que vous pouvez changer c'est la façon dont vous gérez les dossiers .

Et je suis désolée de vous le dire, mais si gérer les dossiers comme vous le faites ,amène un burn out,et aucune contre partie salariale, la logique veut qu'on agisse comme vos collègues .

Par Aurore92

Il était au courant aussi aujourd'hui je me défends quand j'ai traité plus de 9190 dossiers et un autre gestionnaire 1000 dossiers
Comparer la différence .

Je pars en vacances je rentre de vacances certains dossiers ne sont pas traités surcharge aussi .

Par CToad

Bon moi j'abdique et je comprends que vous agaciez votre employeur.
Bonne continuation

Par Aurore92

Je vais lever le pied tout simplement en
gardant ma conscience pro juste le minimum
le fait de citer l'article il est mal
Lorsque je suis surchargée on me confie
dès doss en plus or il peut les confier
a quelqu'un d'autre cad un autre collègue

Par Aurore92

Je vais lever le pied tout simplement en
gardant ma conscience pro juste le minimum
le fait de citer l'article il est mal
Lorsque je suis surchargée on me confie
dès doss en plus or il peut les confier
a quelqu'un d'autre cad un autre collègue

Par kang74

Si vous avez des problèmes de santé, il faut voir avec votre medecin traitant ou votre spécialiste .

Car il est possible que vous ayez repris trop tôt à plein temps .

Par kang74

le fait de citer l'article il est mal

Euh ... pas du tout, l'article de loi concerne les tâches à faire quand on est cadre au forfait jour .
Vous , vous êtes payée à l'heure vous n'avez aucun objectif à tenir .

Donc la seule conséquence que peut avoir le fait d'écrire sur une évaluation professionnelle ceci, c'est qu'on vous reproche d'avoir une mauvaise communication avec votre hierarchie, ou qu'on pense que vous devriez en parler au medecin du travail .

Car oui, ne pas comprendre à quel point c'est problématique d'avoir cette posture au travail, être fier de cet article de loi que vous n'avez pas du tout compris et qui ne peut que vous nuire dans le contexte laisse à penser, que peut être, vous n'être pas encore en capacité de reprendre le travail sereinement .

Par Aurore92

Mon mi temps a duré de fin mars jusqu'au 27 décembre.
Reprise à temps complet 14 janvier
Le fait d'avoir repris cela vas mais je ne tolère
pas que l'on me surcharge.
Il sait qu'il a tort le chef j'ai mis
L'heure la date et relater les faits

Par kang74

Donc aucun souci à vous faire avec les RH pour parler de vos difficultés, au final; non ?

Par prudence, je vous conseille néanmoins de faire le point avec votre medecin traitant car en décembre AVANT votre reprise à temps plein, vous vous plaigniez déjà de cette surcharge de travail .

Par Aurore92

Le médecin du travail a donné son accord
Avant de reprendre j'ai vu mon médecin traitant aussi ok pour reprise à temps
complet .
J'ai l'impression de passer pour le bouc émissaire du service.

Par Aurore92

L'article évoque est justifié.
Lorsque je souligne à un responsable que
je suis surchargée il me répond je l'énerve
Je lagace je l'énerve et il raccroche le téléphone au nez.
Il ne faut pas laver son linge sale en public
En tant que salarié j'ai le droit de me défendre

Par Aurore92

L'article évoque est justifié.
Lorsque je souligne à un responsable que
je suis surchargée il me répond je l'énerve
Je lagace je l'énerve et il raccroche le téléphone au nez.
Il ne faut pas laver son linge sale en public
En tant que salarié j'ai le droit de me défendre

Par Isadore

Bonjour,

Je ne connais pas la nature de vos dossiers, mais peut-être ne sont-ils pas tous identiques. Cela fait personnellement
une semaine que nous sommes à trois sur un seul dossier, alors que certains de mes collègues en ont traité une
vingtaine à eux seuls. Mais c'est normal, le mien est un cas compliqué, les autres sont majoritairement des bricoles.

Avant d'invoquer le nombre de dossiers traités, il faut s'assurer que la comparaison est valable.

Et aussi voir si vous êtes à équivalence en termes de salaire. Si vous êtes plus performante que vos collègues mais
mieux payée, c'est dans l'ordre des choses que l'on en attende plus que vous. Sinon, effectivement, il faut lever le pied
si personne ne vous reproche rien. Il y a un facteur humain qui fait que l'on s'habitue aux situations.

De ce que je lis, vous avez fait remonter une difficulté, vos RH vous proposent d'en parler avec vous. En quoi êtes-vous
un "bouc-émissaire" ?

Par Aurore92

J'ai l'impression de passer pour un bouc
Émissaire de faire le travail de 3 personnes
Oui je suis performante malgré j'ai que
Mes deux petites mains.

Par Aurore92

Le médecin du travail a donné son accord
Avant de reprendre j'ai vu mon médecin traitant aussi ok pour reprise à temps
complet .
J'ai l'impression de passer pour le bouc émissaire du service.

Par Aurore92

J'ai l'impression de passer pour un bouc

Émissaire de faire le travail de 3 personnes
Oui je suis performante malgré j'ai que
Mes deux petites mains.

Par kang74

Moi j'abandonne et je comprends pourquoi vous avez des difficultés .

Pour la dernière fois l'article évoqué ne peut concerner QUE les cadres au forfait jour, qui ne sont pas payés à l'heure, et qui ont la gestion de leur temps pour faire une somme de travail en temps donné .

Vous vous êtes payé à l'heure, vous n'avez aucun objectif à tenir , vous en êtes faites trop , et vous vous en plaignez .

Par Patatrac

Bonjour

Je dirais : positive attitude (expression connue...!) devant la hiérarchie genre: "dans le but de m'améliorer et de rester performante pour l'entreprise je souhaiterais que vous me montriez concrètement comment faire mieux" et vous verrez les responsables souvent se calment...

(expérience vécue). Et il faut que ce soit ces personnes qui vous répondent... pas d'autres...

ceci n'est que mon humble avis.

Cordialement

Par Aurore92

Le fait que j'ai dit je suis surchargée ça ne
plaît pas tout simplement

Par Xav84

Bonjour Aurore92,

Je comprends votre épuisement et votre frustration. Vous êtes manifestement investie dans votre travail, et vous avez le sentiment que l'on vous en demande beaucoup plus qu'aux autres, sans reconnaissance ni rééquilibrage. C'est une situation difficile, d'autant plus que vous revenez d'un arrêt lié à un épuisement professionnel.

Sur le plan juridique, il faut replacer les choses dans le bon cadre. Vous avez évoqué l'article L.3121-60 du Code du travail, qui concerne les cadres au forfait jours. Or, en tant qu'employée avec un temps de travail déterminé, ce texte ne vous est pas directement applicable. Néanmoins, votre employeur reste tenu de garantir des conditions de travail respectueuses de votre santé. L'article L.4121-1 du Code du travail impose à l'employeur de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Cela inclut l'obligation d'évaluer et d'adapter la charge de travail, notamment lorsqu'un salarié alerte sur une surcharge durable ou répétée.

Vous avez tout à fait le droit de dire que vous rencontrez des difficultés. Ce qui compte maintenant, c'est de le faire de manière structurée, factuelle et constructive. Il ne s'agit pas d'accuser vos collègues ou de parler de « surcharge » de façon générale, mais de montrer concrètement ce que vous vivez, en quoi cela vous impacte, et ce que vous proposez pour y remédier.

Voici un exemple de formulation que vous pourriez utiliser lors de votre entretien RH :

"Depuis quelques semaines, j'ai constaté que le volume de dossiers qui m'est confié dépasse largement ce qui est réparti à d'autres collègues. Par exemple, sur une période donnée, j'ai eu à gérer plus de 9000 dossiers, quand d'autres en ont traité autour de 1000. Je suis consciente que les situations peuvent varier, mais dans mon cas, cette surcharge devient difficile à absorber dans le temps imparti, d'autant plus que j'ai dû refaire certains traitements à cause de bugs informatiques. Je suis très attachée à la qualité de mon travail, mais je sens que cela me met en tension, et je crains que cela affecte ma santé. Ce que je souhaite, ce n'est pas de travailler moins, mais de travailler dans un cadre soutenable. Je suis ouverte à toute solution permettant de mieux équilibrer la charge de travail dans l'équipe."

Cette manière de présenter les choses montre que vous êtes professionnelle, que vous tenez à bien faire, mais que vous avez besoin de limites claires. Elle évite d'entrer dans un rapport de force ou dans une critique frontale, ce qui vous aidera à être mieux entendue.

Si l'entretien ne permet pas de faire évoluer la situation, vous pourrez alors envisager d'autres voies : solliciter le médecin du travail pour un aménagement ou faire un signalement formel à votre employeur. Mais commencez par cette démarche posée, calme, et appuyée sur des faits. C'est souvent ce qui fait la différence.

Je vous souhaite courage et sérénité pour cet échange. Vous êtes dans votre droit, et vous avez raison de vous défendre.

Cordialement.