



GRUPE DE TRAVAIL DROIT A LA DECONNEXION

Les usages numériques permettent, notamment chez les cadres, une plus grande efficacité dans leur travail, mais elles sont aussi responsables de l'augmentation de la charge de travail et de son intensification, car les salarié-e-s peuvent être joignables en permanence et sont donc plus fréquemment interrompus et conduits à effectuer plusieurs tâches en même temps. Le travail réalisé à la maison, dans des lieux tiers ou dans les transports n'est souvent ni reconnu, ni comptabilisé, et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi. Les TIC permettent une disponibilité permanente et sans limite et la frontière entre vie professionnelle et vie privée est beaucoup plus floue. Il s'agit d'une remise en cause du fondement du lien de subordination entre l'agent et l'employeur qui doit être temporaire et délimité dans le temps. C'est à cette réalité que le droit à la déconnexion doit apporter les réponses appropriées.

La CGT région est intéressée par la démarche de déboucher suite au travail de consultation entrepris à un guide des procédures « opposable » à la hiérarchie face aux risques psycho sociaux liés à la surconnexion. Celle-ci n'est pas limitée aux bonnes pratiques de la boîte mail, elle doit intégrer les réflexions sur la surcharge de travail liées aux manques d'effectifs

Quelques remarques et propositions :

- la question de l'évaluation de la charge de travail et de la durée réelle du temps de travail sont centrales. C'est incontournable pour rendre effectif le droit à la déconnexion. Cela implique d'en évoquer les raisons, dont les postes non pourvus et le manque d'effectif, l'employeur en a-t-il la volonté ?
- Attention à ne pas inverser la responsabilité en matière de santé et ne pas renvoyer à l'agent la responsabilité en cas de non-respect du temps de travail ou du temps de repos.
- La question du travail nomade doit faire l'objet d'une évaluation, et le cas échéant, d'adaptation de la prise en compte du temps de travail effectif.
- Le travail mené, par questionnaire et enquête avec la DSI sur les usages de la boîte mail est intéressant, nous souhaitons qu'elle débouche sur un guide des pratiques contre l'infobésité (envoi d'informations à des destinataires non concernés car la chaîne de décision est mal identifiée, informations inutiles, mauvais usages...) et la sollicitation hors temps de travail, qui puisse être opposable à la hiérarchie, **y compris chez les encadrants.**
- **Des formations sur ce sujet, à rendre obligatoire dans le parcours des encadrants**
- La surconnexion n'est pas que dans l'usage des mails. La **multiplication des progiciels** spécifiques à la région (une quinzaine depuis le début de mandat), plus ou moins pertinents, ne facilite pas toujours le travail et contribue à une « sur-numérisation de celui-ci. Nous proposons que ces progiciels soient présentés aux OS afin de donner un avis sur leur mise en place, et que celles-ci soient aussi associées à une évaluation à l'usage (pour certain, comme Satellite, cela aurait permis d'ajuster les fonctionnalités aux usages attendus dès le départ).

- **L'encadrement des conditions d'utilisation des outils professionnels** de communication (téléphone, ordinateur, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail.

Face au développement du travail numérique et au risque d'isolement des travailleurs (teletravail...), mettre l'accent sur **l'importance des collectifs de travail**

Adapter la charge de travail, une question centrale

Beaucoup de temps de travail effectif (à la maison, dans les transports, etc.) passe à la trappe. Il est nécessaire de comptabiliser toutes ses heures de travail réellement effectuées quel que soit le régime de travail (télétravail, forfaits jours, etc.). Toutes les études montrent que l'utilisation des outils numériques entraîne une culture de l'immédiateté et qu'elle intensifie le travail. Afin de lutter contre le stress technologique et de préserver la santé, il est nécessaire de lutter contre toute augmentation de la charge de travail et de prévoir des temps de repos plus importants.

- L'obligation pour tous les salarié-e-s, quel que soit leur régime de travail, de respecter les durées maximum de travail. (Suite notamment à la suppression de l'IFTS pour les cadres)
- La mise en place d'un système collectif d'évaluation de la charge de travail avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels.
- La présentation au comité technique, sur la base de travaux de l'observatoire des effectifs des données sur les postes non pourvus
- L'obligation, en cas de temps partiel, de décharge syndicale ou de formation d'adopter une baisse proportionnelle de la charge de travail et d'une proratisation des objectifs le cas échéant.
- La mise en place d'assistants électroniques d'absence, permettant d'assurer le transfert de la charge de travail durant les absences prévisibles.
- La mise en place, au retour des congés (maternité, maladie, congés payés...), de temps durant lesquels l'agent est libéré-e et sa charge de travail réduite pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence, de façon à éviter de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargé-e-s à leur retour.
- Le décompte du temps de transport comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets).
- La baisse de la durée hebdomadaire de temps de travail reste enfin une revendication forte de la CGT...