

Droit à la déconnexion - Propositions CGT

Droit à la déconnexion

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, email, internet, messagerie instantanée etc...) pendant les temps de repos et de congés, en vue d'assurer une meilleure conciliation entre sa vie professionnelle et sa vie personnelle et familiale.

Le droit à la déconnexion vise à protéger les temps de repos et de congés des salariés en vue d'assurer le respect de leur vie personnelle et familiale. Il concerne notamment les salariés en télétravail, pour lesquels les horaires de travail et de repos ne sont pas toujours clairement délimités.

Cadre légal et textes de référence :

Ce droit correspond à des préconisations énoncées par l'Union Européenne et le juge européen (CJCE, 9 septembre 2003, Affaire C-151/02, Jaeger).

Dans le privé, le droit à la déconnexion est un droit reconnu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels codifié dans le code du travail. Il est prévu à l'article L. 2242-17 du Code du travail. Il n'existe pas clairement de transposition dans le droit en vigueur régissant la fonction publique territoriale, mais des éléments jurisprudentiels en précisent le contour. Par exemple, le fait pour le salarié de ne pas répondre à un appel professionnel en dehors des heures de travail n'est pas constitutif d'une faute Soc, 17 février 2004, n° 01-45.889.

Par ailleurs, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique intègre les enjeux liés à la déconnexion dans les compétences des futurs comités sociaux territoriaux : « Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives : (...) 7° - A la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes »

La circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique prévoit dans son chapitre 2-2: 2.2 La généralisation des chartes du temps :

« Les chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en oeuvre du droit à la déconnexion » .

L'accord cadre européen sur la digitalisation de juin 2020 rappelle qu'en terme de connexion et de déconnexion il appartient à l'employeur de veiller à la santé et à la sécurité des travailleurs dans tous les aspects de la vie professionnelle.

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 reconnaît le droit à la déconnexion dans le cadre des négociations que doivent engager les employeurs publics dans le cadre des accords locaux qu'ils sont tenus de mettre en place sur le télétravail.

Enfin, les droits à la santé et au repos sont des exigences clairement établies dans la loi. Ils impliquent le respect du règlement de temps de travail y compris dans les organisations de travail à distance.

Enjeux

L'importance de garantir le respect du droit à la déconnexion s'est amplifiée avec le développement des outils numériques et l'accélération de la dématérialisation de nos outils et dispositifs internes. La question du droit à la déconnexion va bien au-delà de la notion de télétravail, mais elle se pose de façon bien plus aiguë dans ce mode d'organisation du travail, et encore plus dans cette période singulière où le télétravail peut devenir une contrainte pour raisons sanitaires et non plus un choix volontaire. Ainsi l'OIT relève dans le cadre du télétravail, « la tendance à induire un allongement de la durée du travail, à créer un chevauchement entre le travail salarié et la vie privée et à entraîner une intensification du travail »

La CGT a demandé que le droit à la déconnexion, peu ou pas encadré, y compris lors des travaux menés sur le télétravail, soit mis en place au sein de la Région avec l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales.

Elle souligne plusieurs enjeux : respecter le temps de travail, veiller aux bons usages des outils numériques, adapter la charge de travail, préserver la qualité des collectifs de travail.

Le droit à la déconnexion doit avoir un caractère opposable pour les agents, afin d'offrir des garanties effectives de respect du règlement sur le temps de travail, et de prévention de risques psychosociaux. 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. Le droit à la déconnexion doit se traduire par des mesures de la part de la collectivité pour rendre ce droit effectif. Par ailleurs la collectivité peut sensibiliser (communication interne, 12/14...) et impulser une culture du droit à la déconnexion.

1. Garantir le respect du temps de travail de l'agent

Lorsque les décisions seront prises, il faudra clairement expliquer en interne ce droit à la déconnexion et mettre à jour le guide et le règlement intérieur en conséquence. L'explication devra porter sur la définition de ce droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail.

Elle devra également en préciser les modalités de mise en oeuvre, les outils et les bonnes pratiques.

Il pourra notamment être précisé les points suivants :

- L'agent n'a pas à être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail
- Aucune pression ne doit être exercée sur un agent qui n'aurait pas répondu en dehors de son temps de travail à des sollicitations professionnelles, ou qui n'aurait pas pris connaissance de ces sollicitations en dehors du temps de travail.
- L'agent n'a pas à être sollicité professionnellement sur les moyens de communication personnels (messagerie ou téléphone personnel, réseaux sociaux...)
- Le temps de repos de l'agent prévaut sur l'activité professionnelle
- Les horaires de fin de réunions en présentiel et en télétravail doivent respecter les temps de travail de chacun.

Par ailleurs, la CGT demande que l'ensemble du temps de travail effectué par les agents soit effectivement comptabilisé, en revoyant les dispositions relatives au télétravail :

Comme pour le travail des agents en mission, il doit ainsi être possible pour les agents en télétravail de déclarer leurs heures de travail effectives à distance.

2. Sensibiliser et encadrer les bons usages des outils numériques

La multiplication des outils numériques qui amènent le travail à la maison, la profusion d'outils des technologies de l'information et de la communication et les injonctions à n'utiliser plus qu'eux développent une sur-information qui nuit finalement à la diffusion de la bonne et utile information. Mal utilisés, ces outils peuvent se montrer chronophages et engendrent hyperconnexion, travail nomade et télétravail « sauvages » non encadrés.

Ces nouvelles formes de travail viennent exploser les temps de travail, fragiliser la limite entre vie privée et vie professionnelle et atteindre la santé physique et psychique des agents territoriaux.

Par ailleurs, il est nécessaire de mener un travail sur l'usage et l'utilité des différents « progiciels », et de limiter la « charge mentale »

propositions

- **Utiliser les fonctions d'envoi différé pour respecter le droit à la déconnexion**

Préconiser dans les bonnes pratiques l'envoi différé des emails à un horaire préalablement programmé, afin de prendre en compte les temps de repos de chaque salarié. Pour exemple, il y a moins de pression induite lorsqu'un agent (manager ou non) programme l'envoi d'un mail pour le lundi à 8h, au lieu de l'envoyer le vendredi à 18h30

- **Permettre la maîtrise des connexions à distance :**

- Mettre en place une fonctionnalité de réception par défaut des emails en différé sur les horaires d'ouverture, en tenant compte des obligations d'intervention
- Coupure des messageries instantanées hors de ces horaires

- **Afficher automatiquement un message automatique de type « pop-up » sur l'écran de l'ordinateur hors temps de travail** Instaurer l'affichage d'une fenêtre invitant l'agent à respecter ses temps de repos et celui des autres, en indiquant par ex. : « *Droit à la déconnexion : Je reste connecté ou je me déconnecte ? / Je respecte le droit à la déconnexion, je choisis l'envoi différé* ».

- Limiter la profusion chronophage **d'outils numériques non adaptés**, livrés sans consignes précises d'usage qui viennent augmenter la charge et le temps de travail, en s'appuyant sur des comités d'usagers des progiciels régionaux :

- Association systématiques des agents/usagers avant toute création d'outils numériques professionnels internes
- Evaluation des usages d'outil numérique, de ses impacts sur le sens du travail collectif mais aussi individuel ainsi que sur les conditions de travail qu'ils impliquent,

- Sensibiliser sur **l'impact environnemental** de la pollution numérique

3 - Adapter la charge de travail

Le sous-effectif dans certains services, le surcroît d'activité périodique ou récurrent peuvent conduire à ce que des agents travaillent au-delà des horaires de temps de travail prévus : il appartient à la collectivité de pourvoir effectivement aux postes nécessaires au bon exercice des missions afin d'éviter la surcharge de travail des agents dans les services en sous-effectif.

propositions :

- L'utilisation des outils numériques entraîne une culture de l'immédiateté qui 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.
- Inciter à l'utilisation **d'assistants électroniques d'absence** permettant le transfert de la charge de travail pendant les congés avec information des expéditeurs de la nouvelle personne à contacter, dans le respect du droit à la confidentialité du travail et des échanges numériques professionnels
- La mise en place au **retour des congés ou d'absence** d'un temps officiellement déchargé de la charge de travail classique consacré à la prise de connaissance des nouvelles informations numériques (mails, prise de connaissance et mise à jour des nouvelles données ...)
- Le droit pour les agents à être **non joignables sur une partie du temps de travail** pour mener à bien un travail autonome et nécessitant de la concentration
- Inviter l'agent à des pauses de travail sur écran, et rappeler que le télétravail n'est pas obligatoirement du travail connecté (travail sur documents...etc)
- Procéder à l'évaluation et **l'adaptation de la charge de travail et de l'organisation**, s'appuyant sur des échanges réguliers avec la hiérarchie
- Garantir le droit à la déconnexion y compris pour les managers, notamment la hiérarchie « intermédiaire »
- Pour les services régulièrement amenés à répondre à des commandes « urgentes », des créneaux spécifiques doivent être prévus dans les horaires de travail prévus par les règlements.

4 - Préserver la qualité des collectifs de travail

propositions :

Prévoir des temps de travail collectifs en présentiel

Utiliser le numérique pour pratiquer un encadrement et un management de projet collaboratifs basés sur d'importants moments présentsiels, tant individuels que d'équipe, pour rendre la relation de travail plus collective et donc plus efficace

Mettre en place une formation destinée aux managers sur le droit à la déconnexion Les managers sont en première ligne sur cet enjeu à plus d'un titre :

- Ils sont particulièrement exposés par leur fonction et les pressions induites à ne pas respecter ce droit dans leurs pratiques actuelles. Des changements de pratiques sont à opérer.
- Ils sont responsables de la mise en oeuvre et du respect de ce droit au sein de leur équipe.
- Ils devront faire preuve d'exemplarité pour leur équipe, en respectant strictement ce droit pour les agents. Aussi, il est essentiel de mettre en place une formation spécifique sur ce droit à la déconnexion pour eux et pour les agents qu'ils encadrent.

Mieux accompagner la pratique de la visioconférence :

- en évitant d'enchaîner les réunions à distance sans pause
- sensibiliser au respect de la vie privée (possibilité de ne pas brancher sa caméra, de masquer l'arrière plan...)
- en évitant de tenir exclusivement les réunions en visio

Suivi du droit à la déconnexion

Effectuer un Bilan de mise en oeuvre et prévoir les adaptations éventuelles :

Un bilan de la mise en oeuvre de ce droit, et de la procédure d'alerte et de soutien aux agents devra être effectué annuellement, sur la base d'indicateurs à définir (ex : nombre de mails reçus hors temps de travail...etc). Il peut être adossé à une enquête de perception auprès des agents (une enquête avait été menée en 2019, avant que la pratique du télétravail ne soit généralisée dans le cadre de la crise sanitaire).

L'accord-cadre sur le droit à la déconnexion doit être révisable ; une évaluation annuelle de son application pourra être réalisées au sein des CHSCT puis des formations spécialisées des CST. La mise en place du DUERP devra intégrer par ailleurs les RPS liés à l'usage des outils numériques.