



*Proche,  
Efficace,  
Solidaire...*

# **TÉLÉTRAVAIL**

## **Droit à la déconnexion**

### **Propositions CGT**

**04.02.2021**

### **Droit à la déconnexion : Définition**

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel (smartphone, email, internet, WhatsApp 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 œuvre du droit à la déconnexion »

Enfin, les droits à la santé et au repos sont des exigences clairement établies dans la loi.

Au Conseil départemental des Yvelines, ce droit est clairement reconnu depuis mars 2015.

Son principe figure dans un Accord-Cadre Qualité de Vie au Travail (p.14 et 15), ainsi que dans le guide du télétravail.

## **Éléments de contexte :**

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.

Selon une étude sur les Pratiques numériques des actifs en France en 2016 (Éléas) 37 % des actifs utilisent les outils numériques professionnels hors de leur temps de travail, le pourcentage passe à 44% pour les cadres et 62 % des actifs réclament une régulation des outils numériques professionnels.

Un récent rapport de l'Organisation Internationale du Travail et Eurofound, une agence de l'Union Européenne, s'appuyant sur des recherches menées dans 15 pays, estime qu'à forte dose le télétravail peut nuire à la santé.

Le rapport souligne « 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 ».

Sur ces bases, il préconise clairement le droit à la déconnexion.

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.

Ce droit nécessaire est reconnu dans notre collectivité depuis mars 2015.

Cependant, il n'est pas encadré, ni décliné. Afin de lever les Risques Psycho-Sociaux induits, tout particulièrement dans le cadre du télétravail, et pour garantir le respect du droit à la déconnexion, un certain nombre de mesures doivent être prise dans notre collectivité.

## **Méthode et démarche :**

Ces propositions élaborées par la CGT du CD 78 sont soumises à l'administration et aux autres organisations syndicales afin d'alimenter les réflexions et coconstruire un véritable droit à la déconnexion.

Nous les mettons en débat et les inscrivons dans le cadre des négociations à venir sur le télétravail prévues en février et mars 2021.

Nous considérons qu'il n'existe pas de solution magique et clé en main permettant de garantir ce droit.

Cela ne pourra se réaliser que par une politique volontariste claire et partagée par tous.

Cela ne pourra se concrétiser que par son appropriation dans la pratique par le plus grand nombre d'agent.

C'est pourquoi, nous considérons judicieux de mettre en place un panel de mesures complémentaires, de prévoir une phase d'expérimentation de ces mesures, puis que soit mené une enquête qualitative de sa mise en œuvre afin d'en prévoir les éventuelles adaptations nécessaires.

## **Proposition de calendrier prévisionnel :**

Avril 2021 : Aboutissement d'un accord global sur le télétravail et sur le droit à la déconnexion et validation.

Mai 2021 : Communication renforcée et Mise en œuvre des mesures prévues.

Décembre 2021 : Enquête de perception du droit à la déconnexion.

Janvier 2022 : Bilan du dispositif et échange sur les éventuelles adaptations à porter.

# Les Propositions CGT :

## 1. Mettre à jour et diffuser le guide du travail à distance en développant la notion de droit à la déconnexion

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 œuvre, 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.
- 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.
- ...
- *Ces éléments seront à compléter notamment au regard des propositions sur les bonnes pratiques (points 2 à 4 ci-dessous) et de nouveaux dispositifs et outils (points 5 à 10 ci-dessous).*

## 2. 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 8H30, au lieu de l'envoyer le vendredi à 18H30...

## 3. Signaler ce droit dans la signature mail

Inviter les agents qui le souhaitent à mettre en place un message dans leur signature mail indiquant :  
« *Droit à la déconnexion : Si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, ne répondez pas avant votre reprise* ».

## 4. Mettre en place un « *plan B* » pour la gestion de l'urgence

Pour garantir à la fois la continuité du service public et le droit à la déconnexion, il pourrait être rendu obligatoire (lorsque c'est possible) l'instauration d'un plan B lors de l'absence d'un salarié : message d'absence indiquant l'interlocuteur à joindre en cas d'urgence, bascule d'appel...

Cette pratique est déjà d'usage pour de nombreux agents, mais elle n'est pas systématisée et devrait apparaître dans les bonnes pratiques. Cela devrait également être cadré, car il est entendu que ce n'est pas un agent qui pourra assumer 2 postes en palliant l'absence de l'autre, la notion de plan B ne devra être activée que pour les situations d'urgence.

## 5. Créer un outil permettant de suspendre la fonction « réception » des emails

Pendant les périodes de congés, les repos, les arrêts maladie ou maternité, une suspension de la fonction « réception » des emails de la messagerie professionnelle pourrait être activée.

Les possibilités techniques de création de cet outil de suspension de la fonction réception sont à voir avec la DSI. L'objectif serait de mettre en place une fonction automatisée dès lors qu'il y a l'activation d'un message d'absence.

## **6. Afficher automatiquement un 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. Ce pop-up pourrait apparaître automatiquement à 19 H puis toutes les ½ Heures 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* ».

## **7. Fermer les serveurs et les messageries électroniques le soir et le week-end**

Mener une étude avec la DSI et les directions d'emploi sur la possibilité technique et fonctionnelle de clôturer les serveurs de messageries électroniques le soir, le week-end et les jours fériés en l'adaptant aux missions. Il est nécessaire de prendre en compte les missions de service public pouvant intervenir sur ces périodes (astreinte, sécurité, évènementiel, circonstance exceptionnelle...).

## **8. Créer un « droit à la reconnexion »**

Instaurer lors de retours de congés un droit à la reconnexion : Un temps de prise de connaissance de ces mails, de l'actualité du service, des CR de réunions de service, des évolutions règlementaire etc....

Ce temps doit être organisé services par services, et être défini et adapté en prenant en compte les fonctions et missions de chacun et la durée de l'absence. Ce n'est pas pareil si l'on revient d'une semaine de congé, de 3 semaines, ou d'un congé parental... Ce ne sont pas les mêmes besoins de remise à niveau de connaissance dans un service juridique, technique, social, RH etc..

L'instauration d'un droit à la reconnexion adapté à la réalité de terrain de chacun est une condition essentielle pour garantir l'application du droit à la déconnexion.

Cette pratique est déjà d'usage pour certains, mais elle n'est pas systématisée, aussi il faudrait rendre obligatoire le fait de prévoir dans chaque service l'organisation ad hoc.

Pour certains cela peut être un accueil à la reprise avec le responsable de service pour informer des éléments de changements importants, la transmission des CR de réunion, un temps défini sans aucun RdV ni sollicitation interne pour prendre connaissance de ces mails, des évolutions etc..

=> Ce droit doit pouvoir être opposable par l'argent et être clairement établi dans le règlement intérieur.

## **9. Instaurer une alerte systématique lorsque le droit à la déconnexion n'est pas respecté**

Lorsqu'un agent se prive « volontairement » du droit à la déconnexion cela doit être interprété comme un clignotant orange ou rouge pour l'institution qui doit se questionner sur les ressorts amenant à cette privation de droit :

- La charge de travail est-elle trop lourde ?
- Les moyens humains et/ou matériels sont-ils adaptés ?
- Existe-t-il une pression interne directe, indirecte ?
- Qu'est-ce qui amène l'agent à se priver de ce droit ?

A chaque fois, l'évaluation de la charge de travail devra revêtir une importance particulière et prendre en considération les capacités du salarié (les éventuels besoins de formations), les objectifs qui lui sont assignés (raisonnables et compatibles avec la durée du travail), ainsi que les moyens mis à sa disposition pour y parvenir.

## **10. Mettre en place une formation destinée aux managers sur le droit à la déconnexion**

Les managers sont en premières lignes 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 seront à opérer.
- Ils sont responsables de la mise en œuvre 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 lui et pour les agents qu'il encadre. Cette formation pourrait être entendue à d'autres notions autour du bon usage des outils numériques, des vecteurs de communication, de prévenir le risque d'infobésité...

## **11. Réaliser une enquête de perception**

Effectuer une enquête en interne peut être intéressant afin de comprendre le vécu et les pratiques des professionnels en fonction des postes, des services, des niveaux de responsabilités et pouvoir déterminer ensuite les actions à mener. Exemples de questions fermées pour l'enquête de perception :

« *J'ai recours dans le cadre de mes fonctions aux outils professionnels les soirs et/ou WE* » Oui Non

(si oui, merci d'en préciser les raisons : astreintes ponctuelles, missions spécifiques, choix individuels, charge de travail, niveau de responsabilité particulier...)

« *J'arrive facilement à décrocher de mon travail le soir et le week-end* : oui / non ».....

« *Je connais les bonnes pratiques préconisées pour le droit à la déconnexion* »

« *Mes pratiques ont changées depuis l'instauration de ce droit et la création de nouveaux outils (fenêtre pop-up, coupure de serveur...)* »

Une ou deux questions ouvertes sur le ressenti à l'égard de ce droit serait appropriées...

=> Cette enquête serait à réaliser après une phase d'expérimentation en amont d'un premier bilan d'étape (enquête prévisionnelle début 2022).

## **12. Effectuer un Bilan de mise en œuvre et prévoir les adaptations éventuelles**

Un bilan de la mise en œuvre de ce droit devra être effectué annuellement, il sera adossé la première année sur l'enquête de perception précitée.

-----