

Droit à la déconnexion : un engagement à tenir !

À l'attention des agents en poste en administration centrale du MEFR,

Introduction

L'intrusion et l'usage actuels des outils numériques intensifient le travail et prolongent les liens professionnels hors travail en effaçant les frontières spatio-temporelles.

Avec l'usage des nouvelles technologies, les agents sont contraints à une importante disponibilité et à une réactivité permanente, afin de répondre aux multiples sollicitations liées aux difficultés à accomplir ses missions dans un contexte d'intensification du travail, de dispersion et de fragmentation de l'activité.

Les outils numériques exigent de nouvelles protections pour garantir l'effectivité du droit en matière de temps de travail, de repos et de santé des agents. L'enjeu est de garantir un réel droit à la déconnexion par rapport à la vie professionnelle afin de préserver la vie privée et la santé.

Le travail réalisé à la maison, dans des lieux tiers ou dans les transports n'est en général 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.

C'est à cette réalité que le droit à la déconnexion doit apporter les réponses appropriées. Une réalité d'autant plus prégnante qu'elle s'inscrit dans le contexte sanitaire ayant décuplé le recours au télétravail.

Objet : compte-rendu du groupe de travail réunissant l'administration et les OS relatif au droit à la déconnexion, le 1^{er} mars 2021

Présidence : Aude Plumeau sous-directrice RH,

1-Éléments de contexte initial.

Le projet d'accord relatif au télétravail en administration centrale du MEFR, adopté au CTAC le 3 février 2021, dispose que *« En complément [NDR : des chartes du temps], une charte de la déconnexion sera élaborée par le Secrétariat général, en lien avec les directions et services d'administration centrale ; elle donnera lieu à une présentation aux organisations syndicales d'ici la fin du 1^{er} semestre 2021, pour poser le cadre du bon usage des moyens de connexion afin de préserver la séparation entre la vie professionnelle et la vie privée à laquelle tout agent peut prétendre. »*

Cette charte s'inscrit parmi les mesures de prévention des risques et vise à compléter les chartes du temps.

Par ailleurs, l'élaboration de cette charte s'inscrit parmi les engagements de l'administration centrale du MEFR en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En amont des discussions sur la déconnexion, l'administration a fait un bilan des chartes du temps signées progressivement par certaines directions depuis 2011. L'instauration d'une charte du temps visait à rechercher une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

Leur élaboration avait été structurée autour de quatre engagements communs diffusés par la DRH:

- engagement n°1 : la maîtrise des horaires ;
- engagement n°2 : la professionnalisation de la conduite des réunions ;
- engagement n°3 : l'usage raisonné de la messagerie ;
- engagement n°4 : la mise en place des conditions permettant une application effective de la charte dans la durée.

À ce jour, huit directions en administration centrale - la DG Trésor, le SG, la DB, la DGAFP, la DGE, la DAE, la DAJ et le CISIRH – disposent d'une charte de gestion du temps. Ainsi, plus de 63% des agents en fonction au 31 décembre 2019 étaient couverts par une charte du temps.

En 2019, une enquête en ligne réalisé par le MEFR sur les engagements pris avaient désignés comme perfectibles les points suivants :

- s'assurer d'une communication ciblée auprès des agents et des managers,
- réaffirmer l'exemplarité du manager comme vecteur de changement des comportements,
- assurer une évaluation régulière des chartes de gestion du temps.

Les thématiques suivantes ont été identifiées par l'administration en amont de la réunion :

- le rôle des encadrants pour respecter et faire respecter le droit à la déconnexion ;
- l'utilisation de la messagerie (respect des périodes de service et des cycles de travail, identification précise des destinataires, utilisation des fonctions « répondre à tous » et « faire suivre »...);
- l'utilisation des téléphones portables et des conférences téléphoniques ;
- le choix opportun des moyens de communication ;
- l'utilisation des appareils connectés en réunion.

Pour ce qui est du droit à la déconnexion, l'administration nous a proposé une page blanche et a qualifié cette réunion d'exploratoire quant aux propositions des OS sur cette thématique.

Après avoir entendu les propositions des OS, l'administration a mieux mesuré nos attentes, a indiqué qu'il sera nécessaire au moins d'une autre réunion pour parvenir à une charte à signer en juillet.

Lors de la prochaine réunion, l'administration proposera une version « 0 » de la charte.

2- Les revendications portées par la CGT lors de cette réunion :

La CGT a fait part de sa volonté positive de proposer et négocier sur ce sujet pour aboutir et signer une charte opérationnelle dépassant les bonnes intentions affichées dans les chartes du temps.

La CGT estime qu'il est nécessaire, au vu de cette problématique que de nombreux agents vivent à leurs dépens, que l'administration se porte sur une autre échelle de réponse. Il faut passer d'une logique de bonnes intentions à une logique d'engagements et d'outils opérationnels. Les chartes du temps, de par leur succès d'estime à concilier vie professionnelle et vie privée, doivent être remplacées par le niveau supérieur d'une charte de déconnexion.

Là où l'administration a identifié la problématique de l'utilisation des appareils connectés en réunion, la CGT vise, comme vous lirez ci-après, la mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles correspondant au moins aux périodes de repos des agents ou une procédure d'alerte que chaque salarié puisse saisir sur le même type que « Allo Discrim ».

La problématique de l'encadrement, lequel est pris en étau, ne nous paraît pas aussi pouvoir être décorrélée de la mise en place d'un droit à la déconnexion. La charge de travail des encadrants, l'adaptation de leurs objectifs, leur rôle normalement légitime de régulateur des objectifs sont autant d'éléments qui sont à examiner si l'on veut prendre à « bras-le-corps » le droit à la déconnexion.

Dans le détail, nos propositions :

2-1 La définition de l'exercice du droit à la déconnexion et l'exigence du devoir de déconnexion.

- La charte du droit à la déconnexion doit encadrer les chartes du temps directionnelles et prévoir précisément le droit à la déconnexion et mentionner le droit de déconnexion de chaque agent.
- La charte doit préciser les plages horaires durant lesquelles l'agent peut être joignable.
- **Il faut encadrer les sollicitations exceptionnelles si l'on veut que cette charte de déconnexion soit respectée. Ne pas l'encadrer revient à nier les situations et les urgences qui invariablement se produisent et que les agents, encadrants de tous niveaux, auront à gérer et donc ne se donner aucune chance que cette charte soit respectée.** Il ne faut pas fermer les yeux sur l'inévitable et les situations que les agents rencontreront.
- La charte doit rappeler que le refus de se connecter n'aura pas de conséquences négatives pour l'agent ou de conséquences positives pour l'agent.
- La charte doit rappeler, en matière de déconnexion, le rôle de l'encadrement d'exemplarité et de vigilance pour préserver la vie privée et la santé des agents.

2-2 les actions de prévention, sensibilisation, communication, formation,

Cette charte doit s'accompagner de formations, sensibilisation, prévention sur l'usage des outils numériques.

2-3 la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils de communication et numériques,

- La charte doit prévoir les conditions d'utilisation des outils professionnels de communication (smartphone, ordinateur connecté, etc.) mis à disposition par l'employeur, afin que cela ne se traduise pas par des sollicitations professionnelles en dehors des horaires de travail.
- La mise en place de périodes de trêve des messageries professionnelles (mails, messages vocaux, SMS, messagerie instantanée, notifications des réseaux sociaux, etc.) correspondant au moins aux périodes de repos des agents.

2-4 le suivi en donnant la parole aux agents sur cet aspect et via des indicateurs de mesure, des procédures d'alertes et de suivi de l'accord.

- Les enquêtes de qualité de vie au travail réalisées par le MEFR doivent aborder auprès des agents l'aspect de la déconnexion et l'aspect de la charge de travail qui sont corrélées.
- La charte doit prévoir une procédure d'alerte que chaque salarié puisse saisir sur le même type que « Allo Discrim ».
- La charte doit rappeler pour les agents la possibilité de recourir aux OS que cela soit individuellement ou collectivement si le droit à la déconnexion est mis à mal à l'échelle d'un service.
- La charte doit prévoir un suivi des mesures prises.

Si vous avez des suggestions ou faire remonter votre quotidien quant au droit à la déconnexion, n'hésitez pas à nous écrire.

Bercy, le 3 mars 2021



Syndicat CGT de l'administration centrale et des services des ministères économiques et financiers et du Premier ministre

120 rue de Bercy - Télédoc 712 - 75572 PARIS CEDEX 12 - : 01.53.18.72.94 mail : syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

[Site internet](#)



[Cgt Centrale Finances](#)



[CgtBercy](#)



[cgtcentralesfinances](#)