

Compte-rendu des réunions, commission de suivi du 26/08/2021 9-12h15 et négociation accord du 27/08/2021 9h-12h30 DROIT A LA DECONNEXION

Présents pour la CFDT commission de suivi et négociation : Stéphane BERNARD, Bruno ANDRE
+ Présent pour la CFDT commission de suivi : Alain Taillefer
+ Présent pour la CFDT négociation : Bruno ANDRE
Et pour les préparatoires : Alain TAILLEFER, Stéphane BERNARD, Brahim KHALIL, Bruno ANDRE
Présents pour la Direction : LE-BLON-BOITIER Philippe, MENU Florence, Nadine Schwartz
Et les autres OS : CFE-CGC, CGT, FO (négociation)

Les deux réunions se sont tenues via Teams

Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

=====

De quoi s'agit-il ?

Jeudi 26 août commission de suivi de l'accord signé en octobre 2018 et première réunion de négociation d'un nouvel accord le 27 août. La commission et la plénière se suivant à un jour d'intervalle ne nécessitent pas de réaliser 2 compte-rendus car les éléments de la première réunion alimentent la seconde.

Situation de la négociation :

L'accord majoritaire actuel signé par la CGT et la CFDT et rejoint dernièrement par la CFE-CGC a une durée de 3 ans non renouvelable. Plusieurs commissions de suivi ont été organisées dont celle du 26 août qui ponctue le cycle. Le 27 nous débutons la première séance d'un éventuel nouvel accord.

Objet des séances :

Faire un suivi des indicateurs pointés dans l'accord en cours et repérer les points positifs et les difficultés dans la prise en compte du droit à la déconnexion par les salariés de l'AFPA.

Pour la négociation nous sommes partis de l'accord actuel en l'adaptant aux évolutions de l'AFPA, des activités et de la part grandissante du numérique dans notre vie professionnelle.

Apports Direction :

- Présentation des critères de suivi,
- Ancien accord.

Revendications, commentaires Cfdt :

L'accord en cours a le mérite d'exister et a permis de pointer les difficultés et les risques notamment RPS, liées à la « sur connexion » et à la pollution numérique. La CFDT souhaite que cet accord puisse être renouvelé et soit adapté aux nouveaux outils informatiques et organisations actuels. Nous devons être vigilants à ce que toutes les utilisations d'outils informatiques soient prises en compte (communication et systèmes d'infos).

Le compte rendu (en + d'une minute)

Déclaration de la CFDT :

La délégation CFDT souhaite renouveler en l'améliorant l'accord sur le Droit à la Déconnexion signé en 2018 en tenant compte des évolutions de nos pratiques impactées notamment par les effets de la crise sanitaire qui dure et de nouvelles organisations du travail. Cependant nous souhaitons que les modalités de mise en œuvre permettent une véritable application de ce droit. Nous rappelons que la déconnexion s'entend pour tous les outils informatiques, de communication et systèmes d'informations métiers utilisés dans le cadre professionnel (Teams, mails, SIRC, SIHA, GESPROD, METIS, ...).

La CFDT, attachée à la liberté de chacun de pouvoir s'organiser dans son travail, veut trouver les moyens pour que chaque salarié ait la capacité d'appliquer son droit à se déconnecter, sans crainte vis-à-vis de son manager. Une méthode contraignante peut s'avérer nécessaire dans un premier temps.

Les connexions répétées au-delà des horaires de travail et dans le cadre de la vie personnelle, sont un facteur aggravant de RPS.

Le droit à la déconnexion intègre aussi l'usage fait des messageries quel que soit les circonstances et le moment. Il est important de changer leurs modes d'utilisation, afin d'améliorer la communication entre les salariés en apportant plus de relations humaines. Arrêtons les mails pour un oui et un non, parlons-nous ! La communication orale est à privilégier en la recentrant sur les rapports entre les agents.

La charge de travail doit être mesurée et dimensionnée correctement car elle peut être cause de surconnexion et dans ce cas aucun tutoriel de déconnexion ne sera efficace. Une suractivité va générer très souvent l'utilisation des systèmes d'information dans le champ privé bien au-delà des horaires habituels.

Outils d'accompagnement à développer et/ou à compléter :

Formation : création d'un perfectionnement avec un contenu dédié sur des temps dédiés et identifiés, en présentiel et distanciel intitulé « déconnectez-vous ». Chaque salarié doit pouvoir le suivre. Il est indispensable d'avoir systématiquement un module spécifique dans les parcours d'intégration des managers.

Communication : Inciter les salariés à faire valoir leur droit à se déconnecter. Reprendre et Faciliter l'accès aux ressources existantes. En développer d'autres en fonction de nouvelles organisations comme le télétravail et la plateforme digitale. Une attention particulière est à apporter aux agents de la plateforme digitale et des télétravailleurs, qui par définition, utilisent les outils numériques en permanence. Utiliser les rituels (réunions de GRN, de services, ...) pour présenter l'accord et les outils et échanger sur les modalités de mise en œuvre.

La refonte future de note Intranet va déclencher de la formation. C'est l'occasion de faire passer le message « déconnexion » aux salariés et de recueillir leur sentiment sur le sujet.

Suivi de l'accord /critères :

- Nb de personnes ayant suivi les formations à la déconnexion,
- Analyse des mesures apportées dans les PAPE. Il est nécessaire de reprendre les critères évalués aujourd'hui dans le DUER, qui ne sont pas efficaces par rapport au sujet,

- Evolution des statistiques issues des entretiens professionnels annuels, et reformuler le questionnaire actuel,
- Evaluation « macro » des temps et périodes de connexion sur les systèmes d'information métiers et les outils de communication,
- Suivi de la mise en œuvre de la communication et de l'évolution des guides et fiches pratiques.

L'objectif pour la CFDT est que rapidement, pour chaque salarié, quel que soit sa fonction, ce droit devienne un acte naturel. En complément de la responsabilité de l'entreprise de porter ce projet d'accord, il est de la volonté individuelle de se l'appliquer. Le management doit aussi intégrer ce droit, aussi bien pour lui, que pour ses collaborateurs. La culture de l'AFPA doit évoluer sur ce sujet.

- Commission de suivi

En introduction Philippe Le Blon Boitier précise que la CFE-CGC a rejoint l'accord en le signant. Pour rappel, elle n'était pas représentative en 2018. FO n'est pas présente car elle n'avait pas signé. Il souhaite que cette dernière réunion de suivi permette de poser les bases d'un nouvel accord.

Evaluation des indicateurs prévus dans l'accord :

- 1- Mise à disposition et actualisation des outils et/ou dispositifs visé à l'article 5
Plusieurs fiches pratiques, guides et vidéos sont à la disposition des salariés. Ils sont bien faits mais pas suffisant connus et sont accessibles dans différents dispositifs (AGORA et Teams). Il faudra améliorer la promotion et faciliter leurs accès.
- 2- Nombre de salariés, par âge, sexe, catégorie d'emploi ayant suivi une formation comprenant un volet relatif au droit à la déconnexion
7 formations abordent le droit à la déconnexion et ont été très peu suivis. Le parcours d'intégration des managers intègre cette notion. En revanche, il n'existe aucun perfectionnement qui aborde spécifiquement cette thématique. C'est très insuffisant.
- 3- Résultats du diagnostic collectif à l'article 6 1 et son plan d'actions ainsi que les résultats du diagnostic collectif réalisé annuellement selon les formes visées à l'article 6 1
- 4- Résultats du diagnostic spécifique et son plan d'actions (en lien avec le 3)
Le diagnostic collectif n'a pas pu être réalisé car d'après la Direction il nécessitait la compilation d'informations nominatives qui seraient en opposition à la RGPD. Un des participants à la réunion indique que cet argument n'est pas valable et qu'il est possible d'extraire des éléments anonymes. Sans cette évaluation nous ne pouvons pas croiser et objectiver les autres remontées.
- 5- Nombre de mises à jour des DUER portant sur la déconnexion
Nous sommes très surpris des critères retenus pour mesurer les risques. Nous sommes sceptiques sur le mode de collecte de ces informations. Les infos sont prises tel quelles sans analyses. Pour nous, il est impossible de les objectiver par rapport à la mise en œuvre de cet accord.
- 6- Nombre d'entretiens annuels d'activité et de développement professionnel dans lesquels une problématique liée à la déconnexion a été identifiée
Lors des derniers entretiens plusieurs questions sont posées autour de la QVT, dont plusieurs sur l'utilisation du droit à la déconnexion. 60% se déclarent satisfaits et 22% très satisfaits. Pour la Direction ce résultat est probant et donne le sourire à notre DRH. Est-il suffisant pour dire que tout va bien ?
- 7- Nombre, objet, périodicité des communications portant sur le présent accord

En lien avec le point 1, plusieurs campagnes ont eu lieu, notamment dernièrement lors de la semaine de la QVT seconde semaine de juin. La crise sanitaire a obligé aussi à adapter les communications.

- Négociation du nouvel accord

A la suite de la commission de suivi et en marge de cette réunion, un débat est ouvert sur l'utilisation de MYANALYTIC, une application de Microsoft permettant de mesurer individuellement et personnellement son utilisation des outils Microsoft notamment Teams et Outlook.

Pour la CFDT son utilisation doit être volontaire et doit être assortie d'avertissements. Deux OS sont opposées à ce que MYANALYTICS soit notifiée dans l'accord. Pourquoi pas en débattre pendant un CSE-C.

Nous reprenons chaque point de l'accord en cours en réécrivant les articles. Points importants qui ressortent et qui font plus ou moins consensus :

- Repositionner en premier lieu, la responsabilité de l'entreprise pour permettre un véritable droit à la déconnexion, même si sur ce sujet chacun doit se l'approprier en étant aussi responsable individuellement de son application.
 - Redonner du sens dans les relations humaines entre salariés en favorisant la communication orale en diminuant l'usage des mails.
 - Bien considérer que la « sur connexion » doit porter sur tous les outils qu'ils soient liés à la communication ou à la gestion, la production et la pédagogie. La numérisation est présente à outrance.
 - Introduire la « sur connexion » comme un facteur de RPS et que l'accord permette une prévention de niveau 1, 2 et 3. Un lien avec les C SSCT est indispensable, notamment en lien avec les DUER et les PAPE.
 - Mise en place d'un module de formation spécifique pour tous les salariés.
 - Adapter la communication au télétravail et à la plateforme digitale.
 - Mobiliser le management pour retrouver des pratiques de proximité avec leurs équipes.
 - Pouvoir mesurer la charge de travail, élément numéro un qui, si elle est trop importante, génèrera de la « sur connexion ».
 - Evaluer globalement l'utilisation des outils numériques (temps, périodes, intensité)
 - Renforcer la sensibilisation de tous et impliquer le management.
 - Mettre en œuvre des alertes automatiques et réfléchir à la fermeture des applicatifs métiers à partir d'une certaine heure et en partie pendant les we et jours fériés.
- Ambiance
Les deux réunions se sont déroulées dans un bon climat. Plusieurs idées devraient permettre l'écriture d'un accord nettement amélioré.

Stéphane, Alain, Brahim et Bruno

Une prochaine séance devra être planifiée avant mi-octobre car l'accord en cours se termine le 12 octobre.