

# Compte-rendu de la réunion 3 - Négociation accord DROIT A LA DECONNEXION Du 28/02/2022 - 14h30-16h30

Présents pour la CFDT : Corinne HIERONIMUS, Brahim KHALIL et Bruno ANDRE

Et pour la préparatoire : Attila NOVAJKAY

Présents pour la Direction : Pascale d'ARTOIS, Florence MENU, Adélaïde ROUSSEAU, Nadine SCHWARTZ.

Et les autres OS : CFE-CGC, CGT, FO

La réunion s'est tenue en PRESENTIEL.

# Ce qu'il faut retenir (en 1 minute)

\_\_\_\_\_\_

### De quoi s'agit-t-il?

Troisième réunion et première depuis le départ du DRH, que remplace Pascale D'ARTOIS. Reprise du texte proposé par la Direction à la suite des remarques faites par les organisations syndicales en août et janvier derniers.

## Situation de la négociation :

L'accord précédent étant terminé depuis mi-octobre 2021, il s'agit ici de la troisième séance sur les trois initialement prévues. Celle-ci devait être la dernière, mais compte-tenu de la situation RH, une autre réunion devra être planifiée, la Direction n'ayant pas pu présenter un nouveau texte.

## Objet de la séance :

Reprise du projet d'accord, pour permettre une appropriation du texte par la DRH / DG avec les OSR.

## **Apports Direction:**

• Aucun document, travail à partir du texte présenté le 26 janvier.

## **Revendications, commentaires Cfdt:**

Pascale d'Artois nous propose un ordre du jour modifié :

- Relecture du projet avec ses commentaires et ses ambitions pour cet accord
- Retours des OSR avec leurs apports

Toutes les OSR sont surprises par cette proposition, voire gênées car personne n'a pu travailler en amont et venir avec des propositions et revendications complémentaires.

PDA souhaite redonner du souffle à ce texte en lui donnant plus de sens avec une vision interne et externe. Elle veut qu'il soit davantage relié aux évolutions des activités de l'AFPA et aux accords « QVT », mais aussi en phase avec la société notamment la protection de l'environnement (Responsabilité Sociétale de l'Entreprise).

\_\_\_\_\_



Nous sommes satisfaits d'entendre que plusieurs revendications, partagées pour la plupart par toutes les OSR, sont prises en compte et nous réaffirmons nos demandes :

- La mise en place de modules de formation spécifiques pour les Managers et pour les autres salariés.
- Des actions de sensibilisation, avec une communication régulière, en reprenant les fiches pratiques plus orientées vers les nouveaux emplois et les nouvelles modalités de travail.
- Le blocage de certains applicatifs les soirs et les week-ends et la mise en place d'un outil de mesure pour évaluer la déconnexion,
- Un bilan obligatoire à la fois quantitatif et qualitatif, qui devra permettre de zoomer sur les directions, régions ou catégories d'emplois qui pourraient être en difficultés.
- Faire évoluer le DUER,
- Prévoir de nouvelles questions dans l'entretien annuel, qui permettront de cadrer davantage la thématique de la déconnexion.

# Le compte rendu (en + d'une minute)

Pascale d'Artois a repris chaque article du projet d'accord avec ses attendus et les remarques des OSR.

Le préambule sera réécrit pour positionner le contenu dans un cadre plus large en lien :

- Avec la prévention des RPS dont la mesure de la charge de travail,
- Les nouvelles organisations du travail,
- Les accords télétravail et équilibre des temps de vie,
- La RSE avec notamment l'impact des outils numériques sur la protection de l'environnement.

Elle souhaite aussi recentrer l'objectif sur la prévention des risques de surconnexion et de mieux définir le temps déconnexion pendant et hors temps de travail. Il est important de distinguer les deux.

Elle nous présente sa compréhension et sa vision, article par article :

- Art 2 : Mieux définir la notion de temps de travail et le temps d'utilisation des outils numériques
- Art 3 : Champ d'application de l'accord élargi à tous les salariés quel que soit leur contrat.
- Art 4: Reprendre la hiérarchisation des responsabilités et notamment en premier lieu l'implication de la Direction de l'AFPA et du Management. (La hiérarchie se doit d'être exemplaire sur le sujet. Par exemple, il n'est pas entendable d'avoir un message le soir pour quelque chose à faire à la première heure le lendemain et faire des remontrances au salarié car il n'a pas fait ce qui était demandé. De façon générale, pas de réunion même sous la demande de volontariat en dehors des heures de travail.)

La responsabilité de chaque salarié reste mentionnée. (Les salariés ne doivent plus culpabiliser s'ils ne répondent pas à un contact hors temps de travail. Il est indispensable que les salariés commencent par éteindre leur PC et leur téléphone pro, dès lors qu'ils sont hors temps de travail. Ce sont les bonnes pratiques répétées et suivies qui permettront peu à peu de se défaire des mauvaises habitudes.)

\_\_\_\_\_



Art 5 : Créer une formation spécifique à la déconnexion pour sensibiliser réellement les personnes aux outils, tout en conservant les contenus existant dans d'autres perfectionnement. (Par exemple l'utilisation des boîtes mails avec l'envoi différé, les messages d'absence, d'indisponibilité et de pas répondre en dehors des heures de travail, ...)

Art 6: Un bilan parait tout à fait utile, à la fois quantitatif et qualitatif. Il faut interroger la DSI pour voir quelles sont les données les plus pertinentes qui peuvent être récupérées dans le respect de la RGPD. Ainsi il sera possible d'adapter des plans d'action généraux et plus locaux (services, directions, centres, ...).

Art 7 : Mieux définir les acteurs notamment ceux de la prévention. La thématique de la déconnexion doit apparaître dans les DUERP avec les risques adaptés à la spécificité locale. Les réunions d'équipes et les collectifs métiers sont appropriés pour parler de la déconnexion.

La nécessité de mesurer la charge de travail vient compléter l'argumentaire.

Art 9 : Pour un suivi efficace de l'accord, reprendre la liste des critères fiables, mesurables et disponibles.

Une prochaine réunion sera planifiée avec un projet de texte remanié.

#### REPRISE de la déclaration de la CFDT faite lors de la séance du 27 août 2021 :

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 des 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 de représailles de la part de sa hiérarchie. 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 quels que soient les circonstances et le moment. Il est important de changer leurs modes d'utilisation, afin d'améliorer la communication entre les salariés en y 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 sur-connexion 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.

## <u>Outils d'accompagnement à développer et/ou à compléter</u> :

## Formation:

 Création d'un perfectionnement intitulé « Déconnectez-vous » dont le contenu, spécifique à la thématique, sera proposé sur des temps dédiés et identifiés. 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.
- Apporter une attention particulière 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 notre 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 :

- Nombre de personnes ayant suivi les formations à la déconnexion,
- Analyse des mesures apportées dans les DU-PAP. Il est nécessaire de reprendre les critères évalués aujourd'hui dans le DUER, qui ne sont pas efficients par rapport au sujet,
- Evolution des statistiques issues des entretiens professionnels annuels, et reformulation du questionnement 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 et quelle 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 chacun des salariés de se l'appliquer.

Ne pas oublier le management qui se doit d'intégrer ce droit, tant pour lui-même que pour ses collaborateurs. La culture de l'AFPA doit impérativement évoluer sur ce sujet.