

Le Droit à la déconnexion

un droit pour tous

A l'heure du tout numérique (ordinateur portable, smartphone, tablette, internet, email...), de la digitalisation et des espaces dynamiques, la Direction a invité les organisations syndicales (OS) en fin 2017 à négocier un accord sur « **le droit à la déconnexion** » afin d'être en règle avec la loi.

Pour rappel c'est la loi n°2016-1088 du 8 Août 2016 (dite loi El Khomri) relative *au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels* qui a introduit un nouveau droit :

« **le droit à la déconnexion** »

Et plus particulièrement l'article 55 qui nous dit :

« *les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.* »

Que devons-nous retenir ?

- respect des temps de repos et de congés, des horaires de travail du salarié.
- protection de la vie personnelle, de la santé du salarié.

Comment a-t-il été présenté à la table des négociations?

Avec des chiffres-clés de diverses études d'organismes comme Adobe (5,6 heures par jour consacrées aux mails par les cadres français) ou Radicati (121 mails reçus par salarié par jour) etc...

Où sont les chiffres D'ENGIE ? La Direction est dans l'incapacité de nous les fournir.

Un diagnostic interne a-t-il été fait ? Que nenni. C'est trop compliqué vous comprenez.

Un bilan a-t-il été dressé avant de proposer aux OS cet accord ?
Y a-t-il eu une enquête auprès des salariés ? Oui mais pas faite par la Direction.

Le CHSCT, la médecine du travail, la Direction du service informatique où sont-ils tous passés ? N'ont-ils pas voix au chapitre ?

Tant de questions et si peu de réponses satisfaisantes.

Nous avons participé activement à la négociation de cet Accord. Certaines de nos revendications ont été acceptées mais limitées (liste non exhaustive) :

- Actions par entité obligatoires (journée sans mail ou réunions sans outils numériques ou fixer une plage horaire etc...). **FO aurait toutefois préféré que ces actions soient cumulatives.**
- L'exemplarité de la ligne managériale à tous les niveaux. **FO a également demandé que la communication du Groupe montre l'exemple dans l'envoi de leurs mails.**
- Un plan de communication de sensibilisation sur les risques liés à la surconnexion et le rappel des droits des salariés. **FO a œuvré pour que soit affiché dans l'Accord que les salariés ne sont pas tenus de prendre connaissance des mails, appels et messages téléphonique en dehors de leur temps de travail.**

FO déplore que l'employeur ne mette en place que des actions de sensibilisation sans engager d'actions concrètes, novatrices et réformatrices (comme si finalement l'écriture de cet Accord n'était qu'une charte de bonne pratique)

Pour FO, si les salariés restent connectés en dehors de leur temps de travail c'est aussi pour pallier la charge de travail toujours en augmentation dû entre autres à toutes les suppressions de poste.

FO regrette que cet Accord ne prenne pas en compte cette problématique qui œuvrait de manière importante à l'équilibre vie personnelle/professionnelle.

En concertation avec nos militants et leurs attentes c'est en toute liberté que FO n'a pas signé cet accord.

