

DROIT À LA DÉCONNEXION

SILENCE, ÇA TOURNE !

LA NÉGOCIATION SUR LE DROIT À LA DÉCONNEXION EST EN COURS.

Malheureusement côté scénario la direction a déjà tué l'intrigue.

Allez, on vous spoile...

Plantons le décor :

Alors qu'il y a moins de 10 ans la porosité entre travail et vie privée était quasi nulle, aujourd'hui l'arrivée du télétravail a précipité les choses. Cependant dans le champ de la Loi Travail, une séquence prévoit d'instaurer des mesures sur le droit à la déconnexion. La direction a pris le rôle du scénariste martelant son leitmotiv :

« Les salarié-es sont acteurs actrices de leur déconnexion »

Tu parles d'un suspens ! Le cadrage est hyper restreint. On ne peut pas laisser dérouler cette interprétation.

Alors, la CGT propose quelques plans rapprochés : Les salarié-es sont en surcharge, en surmenage, relancé-es par des mails, harcelé-es par des demandes, en dépassement d'horaires...etc

Quelles sont leurs alternatives, comment dire Stop ?

Revisionnons les Flashbacks de notre messagerie :

- Avez-vous répondu au mail ?
- Le CV est-il rempli ?
- Les pointages sont-ils à jour ?
- La réponse au client a-t-elle été envoyée ?
- Avez-vous participé à l'enquête de satisfaction ?
- Quelle activité vous propose la Happiness Team ?
- Avez-vous lu les dernières recommandations de votre établissement ?
- De quelles manières peut-on intégrer une personne en situation de handicap dans l'équipe ?
- Saviez-vous qui co-dirige votre entité ?
- Connaissez-vous les derniers chiffres de votre activité ?
- Allez-vous vous connecter à la prochaine réunion ?
- N'oubliez pas de vous déconnecter. Ah Non pas cette dernière !! Rien ne sera mis en place pour vous le rappeler

Alors pensez à vous déconnecter et pour le reste.... n'oubliez pas de répondre aux sollicitations !

La direction reste apathique et contraint les élu-es à faire de la figuration en réitérant :

« c'est simple, la solution est dans les mains des salarié-es. Il leur suffit de lire les bonnes pratiques

et de suivre une sensibilisation en modules de e-learning ! »

«Les salarié-es sont autonomes et libres de se déconnecter» et voilà c'est tout... **C'est magique !**

Partant de ce principe démagogique, la direction se dédouane ainsi de ses responsabilités.

- Pas d'outils de mesure du temps de travail, **car ce n'est pas le sujet !**
- Pas d'outils de mesure de la charge de travail, **car ce n'est pas le sujet !**
- Pas d'accord sur les temps de déplacement, **car ce n'est pas le sujet !**

Rien, pas même un petit warning, une pop-up rappelant à la vigilance sur le temps de repos ou rappelant la plage de déconnexion ou autre...

HORS-SUJET !

A l'image de Scapin, la direction joue les fourbes puisqu'il est convenu que toute récompense, notation favorable ou augmentation salariale, ne peut faire suite qu'à un dépassement d'objectif ou à un franchissement de sa « zone de confort », poussant ainsi le-la salarié-e à dépasser des limites, en outre-passant parfois le code du travail, le code de la route...etc.

L'unique responsable est le-la salarié-e. Toute prévention est donc inutile, il suffit d'être raisonnable!

LA DIRECTION NE NOUS RESPONSABILISE PAS, ELLE NOUS CULPABILISE.

**FIN DU COURT-MÉTRAGE. THE END !
GÉNÉRIQUE ! QUEL CINÉMA !**

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

ENQUÊTE SUR LES SALAIRES - NAO :
<https://ouvaton.link/tGNAhf>



facebook.com/CGTCAPGEMINI



@CGT_Capgemini



linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini



@cgtcapgemini



lactcap.org / contact@cgt-capgemini.fr

**#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR**

DROIT À LA DÉCONNEXION

ENGAGEMENT ZÉRO ! ÇA C'EST DE LA NÉGO ! STOP !

LA DIRECTION DOIT REVOIR SON SYNOPSIS ET C'EST POURQUOI LA CGT REVENDIQUE :

1. L'employeur, garant de l'organisation du travail et de la santé des salarié-es doit mettre en œuvre un droit à la déconnexion, sans faire basculer sa responsabilité sur les salarié-es en invoquant un devoir de déconnexion. Par définition, les salarié-es demeurent en situation de subordination par rapport à l'employeur. En aucun cas il ne doit s'agir de rendre les salarié-es responsables, à la place de son employeur, de son impossibilité de se déconnecter, que ce soit à cause de sa charge de travail et/ou d'une organisation du travail défaillante par exemple, situations sur lesquelles les salarié-es n'ont pas de prise en tant que subordonné-es.
2. Le/la manager ne doit pas contacter le/la salarié-e en dehors de ses heures habituelles de travail ; c'est de la responsabilité du manager de connaître ses horaires. Les salarié-es sont réputé-es avoir un droit à la déconnexion en dehors de leurs heures habituelles de travail définies avec le manager. Le respect de ces heures garantit le respect de la vie privée du/de la salarié-e.
3. La direction doit mettre en place, au retour de congés (maladie, congés payés, ...), un temps durant lequel le/la salarié.e est libéré.e, pour pouvoir se mettre à jour des changements intervenus durant son absence. Cela de façon à éviter que les salarié.e.s ne se sentent obligé-es de recommencer à travailler durant leurs congés, ou surchargés à leur retour.
4. Les ressources du système d'information, définies par la Charte informatique annexée au règlement intérieur de l'entreprise, ne doivent pas, en principe, être utilisées en dehors des heures habituelles de travail. Leur utilisation ne peut pas être imposée aux salarié-es sauf astreintes dûment formalisées et organisées par le management, ou impératifs exceptionnels d'activité.
5. Concernant plus particulièrement l'usage de la messagerie électronique professionnelle, le/la salarié-e n'est jamais tenu-e de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de ses heures habituelles de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé ; en aucun cas on ne peut lui en tenir rigueur. Les appels sur le téléphone personnel sont à proscrire sauf accord express du/de la salarié-e. Les managers se doivent d'être exemplaires et ne sollicitent par leurs équipiers pendant leurs temps de repos.
6. Skype, Teams et autres outils de communication ne doivent pas avoir de connexion automatique activée par défaut.
7. Les managers doivent avoir dans leurs mails, en signature par exemple, un message du type «Si vous recevez ce courriel pendant vos temps non travaillés, il ne requiert ni prise de connaissance ni réponse immédiate de votre part».
8. Les managers et les RH doivent obligatoirement être formé-es sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire et optimiser le nombre de mails envoyés.
9. La direction doit donner le droit à tous/toutes les salarié-es ayant un travail autonome nécessitant de la concentration, d'être non joignable durant un temps de travail déterminé (sauf urgence ou astreinte).
10. L'entreprise doit respecter l'obligation d'un décompte horaire.
11. Le temps de travail des salarié-es, y compris les cadres au forfait, doit être maîtrisé de telle sorte que leur durée quotidienne maximale soit limitée à 10 h.
12. L'entreprise doit assurer l'obligation de respecter les durées maximales de travail journalières et hebdomadaires, avec la mise en place d'un système d'alerte en cas de dépassement.
13. La direction doit mettre en place un système de suivi collectif de la charge de travail, avec des critères objectifs, servant de base aux entretiens individuels.
14. Le nombre de jours maximum travaillés doit être baissé à 200 jours par an, sans dérogation possible.
15. Un bilan annuel du temps de travail de l'ensemble des salarié.e.s, par catégorie socioprofessionnelle et secteur (y compris les salariés au forfait) doit être présenté au CSE. Cette évaluation peut par exemple être intégrée au bilan social.
16. Le temps de transport doit être comptabilisé comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets).
17. La direction doit compenser la sujétion que représente le déplacement et le découchage, par du temps de repos équivalent et/ou une rémunération.

REJOINDRE LA CGT CAPGEMINI

ENQUÊTE SUR LES SALAIRES - NAO :
<https://ouvaton.link/tGNAhf>

**#SYNDIQUEZ-VOUS
CGT-CAPGEMINI.FR**



 facebook.com/CGTCAPGEMINI

 [@CGT_Capgemini](https://twitter.com/CGT_Capgemini)

 linkedin.com/company/syndicat-cgt-capgemini

 [@cgtcapgemini](https://instagram.com/cgtcapgemini)

 lacgtcap.org / contact@cgt-capgemini.fr