



Infos des négos ministérielles sur le droit à la déconnexion (DD) n°1

La C.G.Tenace pour un droit effectif à la déconnexion

Négociation ministérielle pour un droit à la déconnexion

La CGT, avec son organisation Ingé-cadres-techs (Ofict-CGT) intervient avec constance sur les questions de temps et de charges de travail¹ depuis de nombreuses années et s'est largement investie dans la négociation de l'accord ministériel sur le télétravail. Avec les autres syndicats, nous avons unanimement demandé d'y inscrire le droit à la déconnexion. L'administration ayant occulté ce sujet, nous avons obtenu le principe d'une négociation à part entière, à ouvrir avant l'été. Cependant l'administration y a habilement liée la thématique de la Qualité de Vie au Travail (QVT).

Dès la première réunion organisée le 24 mai puis dans les réunions des 23 et 29 juin, la CGT, avec l'ensemble des OS, est intervenue pour circonscrire la négociation au droit à la déconnexion et renvoyer le reste des sujets QVT au prochain agenda social qui débutera 2023, ce que l'administration a fini par accepter.

La CGT a été force de proposition sur la définition, la conception d'un droit à la déconnexion et pour l'élaboration d'un projet de texte. L'administration s'est engagée à envoyer un pré-projet suffisamment en amont de la prochaine réunion prévue début septembre.

Dans le cadre du protocole d'accord télétravail, la CGT avait déjà fait valoir ses propositions pour la mise en œuvre d'un droit effectif à la déconnexion.

→ Le périmètre de l'accord

A l'instar de l'accord télétravail, la négociation pour **un projet d'accord doit inclure les services et EP du pôle ministériel**. La CGT souhaite que la déclinaison de l'accord sur le droit à la déconnexion soit négociée dans les EP en précisant que les accords ne peuvent pas être moins-disant. Dans chaque service du pôle ministériel, l'accord sur le droit à déconnexion devra faire l'objet d'une intégration dans le règlement intérieur en concertation avec les IRP.

→ Un droit et non un devoir

L'enjeu majeur de cette négociation est de **refuser le transfert de la responsabilité de l'employeur sur l'agent.e et/ou l'encadrant.e en matière d'obligation de résultat sur la santé et la sécurité**. C'est à l'employeur de mettre en place des mesures pour permettre à l'agent de faire valoir son droit à la déconnexion et non de laisser entendre que c'est à l'agent de se battre pour le faire respecter.

¹ Bataille pour la mise en œuvre de la RTT et notamment contre une extension à la catégorie B des forfaits-jours qui seront limités aux cadres de direction, exigence d'un comité de suivi, plusieurs consultations menées auprès des personnels A et B. (<https://equipementcgt.fr/spip.php?rubrique345> - <https://syndicoop.fr/ofict/?s=forfait>)

La CGT demande la mise en place de mesures techniques permettant aux agents de se mettre en position de déconnexion sur les périodes respectant les garanties minimales tout en tenant compte des situations d'astreintes et de gestion de crise. Dans le même temps, ce système doit permettre une traçabilité de l'organisation du travail afin d'identifier les dérogations et les débordements. Il faut donc des moyens techniques et donc financiers pour porter l'effectivité du droit à la déconnexion. L'objectif n'étant pas simplement de constater les écarts mais de mettre en place les mesures pour y remédier.

→ Le décompte du temps de travail comme pilier

Pour adapter la charge au temps de travail, il faut en premier lieu mesurer le temps de travail dans toutes les organisations du travail : présentiel, télétravail (mise en oeuvre de l'article 7 du protocole d'accord sur le télétravail), missions, formations ... et prendre en compte que l'exposition à un temps de travail prolongé est un risque pour la santé. **Les personnels en forfait-jours sont au même titre que les autres concernés** par le droit à la déconnexion et des modalités adaptées de suivi de la charge de travail.

La CGT souhaite à l'occasion de cette négociation que le ministère sorte de l'insécurité juridique dans laquelle il se trouve aujourd'hui concernant le décompte du temps de travail des personnels au forfait-jours. Concernant la mise en oeuvre d'un dispositif multi-plateforme de décompte du temps de travail, la CGT demande que le plan d'action du protocole inclut la réalisation d'un objectif d'équipement à 100 % de l'ensemble des services du pôle ministériel et de ses EP.

→ Le rôle et les moyens des encadrant.e.s

L'encadrant.e de proximité est le levier incontournable pour répondre à ces objectifs hormis l'attribution des effectifs suffisants. **L'encadrement doit disposer de marge de manœuvre et d'un pouvoir prescripteur pour intervenir sur l'organisation du travail et la charge de travail individuelle et collective.** Il doit disposer d'un droit d'expression et de proposition alternative pour la mise en oeuvre du droit à la déconnexion et la conduite du changement des organisations de travail. L'encadrant doit disposer d'un temps identifié à consacrer à son (ou ses) équipe(s). Son rôle doit être orienté vers :

- la restauration et l'animation du collectif de travail.
- le renforcement du soutien aux personnes et au collectif de travail.
- la résolution collective et le partage d'expérience au sein du collectif de travail.

L'adaptation de la charge de travail au temps de travail doit également faire l'objet de modalités adaptées pour les agents en présentiel, en formation, en réunion et en mission hors outils numériques.

A SAVOIR : QUE DIT LA LOI SUR LA DECONNEXION ?

*« Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable dans un cadre professionnel lui assurant ainsi la possibilité de se couper temporairement des outils numériques. Instauré par la loi Travail d'août 2016, le droit à la déconnexion vise à assurer le respect de temps de repos et des congés des salarié-es ainsi que de leur vie personnelle et familiale. **Il concerne notamment les salarié-es au forfait jour ou en télétravail, pour lesquels les horaires de travail et de repos ne sont pas toujours clairement délimités.** »*

Entré en vigueur dans le droit du travail français au 1^{er} janvier 2017, il s'applique à tous les salarié-es et **impose à l'employeur de « mettre en place des instruments de régulation de l'outil numérique ».**

Participez à notre consultation :

<https://framaforms.org/flash-consultation-sur-le-droit-a-la-deconnexion-1655793673>