

LE DROIT A LA DECONNEXION POUR LA REDUCTION DU TEMPS ET DE LA CHARGE DE TRAVAIL

PC, smartphones ou tablettes constamment connectés font dorénavant partie intégrante de l'organisation du travail. Il paraît désormais « normal » de voir les salarié-e-s utiliser leur temps de repos personnel pour des séances de mailing le soir à la maison : réactivité oblige... Pour ces salarié-e-s constamment connecté-e-s, la question du droit fondamental au repos et du caractère anxiogène de ce mode de travail se pose sans ambiguïté.

L'accord autorisant la conclusion de convention de forfait doit désormais définir les modalités de communication entre l'employeur et le salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle ainsi que les modalités d'exercice du droit à la déconnexion. Le droit à la déconnexion trouve également une nouvelle place dans le cadre de la négociation sur la qualité de vie au travail.

En principe, le droit à la déconnexion appartient désormais à la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. (Loi travail du 8 août 2016- article 55).

La négociation porte sur :

- les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion ;
- 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 la vie personnelle et familiale.

A défaut, élaboration d'une charte : en l'absence d'accord, l'employeur élabore une charte après avis du CE, ou, à défaut des délégués du personnel. Cette charte doit :

- définir les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ;
- prévoir la mise en œuvre, à destination des salarié-e-s et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. Cette charte n'a pas de valeur contraignante.

La CGT considère qu'encadrer la déconnexion, c'est déjà reconnaître un droit à la déconnexion « encadré » en dehors du temps et du lieu de travail. Par ailleurs : quid des salarié-e-s qui, en dehors de toute connexion, continuent de travailler sur leurs dossiers ?

Le problème a été pris à l'envers : il eût plutôt fallu instaurer une obligation pour l'employeur, sur qui pèse l'obligation de résultat, d'assurer effectivement la déconnexion des salarié-e-s à leurs outils, et plus largement à leur activité professionnelle, encore eût-il fallu se saisir véritablement de la question de la charge de travail.

Ce que la CGT revendique : pour que le droit à la déconnexion, se traduise par une réduction du temps et de la charge de travail, il faut introduire dans les accords égalité professionnelle et qualité de vie au travail pour tous les salarié-e-s y compris celles et ceux qui sont en forfaits jours :

- la protection de la santé (mise en place de période de trêves de mails durant les périodes de repos des salarié-e-s) ;
- la mise en place d'assistants d'absence pour assurer le transfert de la charge de travail durant les congés ;
- l'obligation de former les manager et les RH sur le droit à la déconnexion et sur les leviers à utiliser pour réduire le nombre de mails envoyés. Pour lire la suite des revendications, connectez-vous sur :

<http://ugict.cgt.fr/deconnexion/>

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes