

Le droit à la déconnexion doit être un droit pour tous

Force Ouvrière refuse de mettre sa signature sur un accord qui n'apporte rien de plus que ce qu'il y a d'écrit dans le code du travail et qui ne protégera pas plus les salariés.

Nos priorités, à **Force Ouvrière** : **la protection des salariés et les augmentations de salaires.**

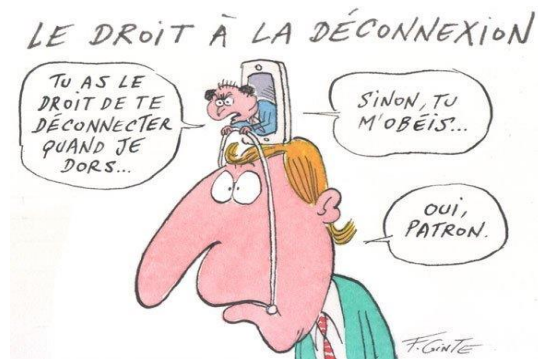
Voici quelques passages de l'accord avec les analyses de **Force Ouvrière** :

Pas de connexion après les horaires de travail ni les week-ends.

A **Force Ouvrière**, nous notons que la direction va enfin appliquer le Code du Travail.

Nous retrouvons, également, dans cet accord les éléments suivants :

- **Ne pas être joignable en dehors des jours et horaires travaillés.** Pour rappel, le temps de travail effectif est un temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.
 - Sont considérés comme temps de déconnexion, les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les congés payés et congés exceptionnels, les jours fériés et les jours de repos. Il en va de même, des périodes au titre desquelles le contrat de travail est suspendu ; telles que notamment la maladie, la maternité, accident du travail.
 - Sont considérés aussi comme temps de déconnexion les temps de déjeuner et de pause
- **Ne pas répondre à toute éventuelle sollicitation ou communication professionnelle, adressée en dehors des jours travaillés, quel qu'en soit le support.** Le cas échéant, cette dernière sera présumée avoir été reçue le premier jour ouvré suivant son envoi (ou au retour du salarié à son poste de travail). Le manager tiendra compte du temps d'absence pour fixer une priorisation dans le traitement des tâches et de priorisation des éventuelles sollicitations.



Pour **Force Ouvrière** : quoi de plus évident, nous n'avons pas à travailler en dehors de nos horaires de travail ! Un plus pour les salariés de l'afpa ? **NON, encore une fois, uniquement le respect du Code du Travail !**

- **Pouvoir se déconnecter au cours du temps de travail, notamment lors des réunions, des formations et des moments d'interaction avec la clientèle et les partenaires.**
Pour favoriser les travaux nécessitant une forte concentration, le salarié et son manager pourront programmer des périodes dites blanches qui seront formalisées par mail et/ou par l'inscription dans le calendrier Outlook du salarié.

Nous sommes inquiets à **Force Ouvrière**, si le manager doit nous donner son accord pour effectuer notre travail, où allons-nous ? Connaît-il notre charge de travail ainsi que notre organisation ?!

DROIT À LA DÉCONNEXION



Le manager est garant de la répartition des activités afin que celles-ci n'empiètent pas sur le temps privé des membres de son équipe. A cet égard, il veillera à dissuader ses équipes de tout excès en matière de « présentisme numérique » et privilégiera au maximum une communication de proximité.

Il faut un accord pour répartir les activités ? Comment et avec quels outils un manager pourra-t-il répartir les activités ? Pensez-vous vraiment qu'une communication de proximité permettra de répartir les activités ?

Chaque salarié est invité à prendre conscience des effets de sa propre utilisation des outils numériques et à équilibrer ses modes de communication directe et/ou à distance ainsi qu'à réguler celle-ci, le cas échéant, via les dispositifs et/ou outils visés dans le présent accord.

A ce titre, aucune sanction ne pourra être engagée à l'égard d'un salarié exerçant son droit à déconnexion, dans les conditions précitées, à savoir le salarié qui n'aurait pas répondu à un appel téléphonique ou à un courriel reçu via ses outils professionnels ou personnels sur son temps de déconnexion.

Aucune sanction ne pourra être prise si le salarié exerce son droit à la déconnexion !!!

Stupéfiant pour **Force Ouvrière**. Il serait dommageable pour l'afpa de sanctionner un salarié qui respecte ses horaires de travail. Quel est l'intérêt de l'inscrire dans un accord alors que le Code du Travail est clair sur ce sujet ?



- Mettre en place un principe de déconnexion générale entre 19h00 et 8h00, le week-end et pendant les périodes de congés (ex entre Noël et le jour de l'an) afin d'assurer un temps de déconnexion suffisant entre deux journées de travail.

Mettre en place un principe de déconnexion ? N'est-ce pas l'objectif de la Loi, déclinée dans le code du travail ?

Comment y arriver sans mettre en place un non-accès aux différents applicatifs ?

- Proposer des actions de formation à la gestion du temps et des priorités aux salariés. L'objet de ces formations est de proposer aux salariés des modalités d'organisation de leurs activités leur permettant de gérer les sollicitations numériques (mails, messagerie teams, ...) sur des temps dédiés. Ces temps dédiés à la gestion de la messagerie sont également utiles au retour de congés, de formations...

De belles paroles mais, dans le quotidien, les salariés sont tout de même en droit de s'organiser avec leur manager, c'est indiqué précédemment. Quoi de plus ?

- *Intégrer un message pédagogique en bas de mail : « si vous recevez ce mail en dehors de vos heures de travail ou pendant vos congés, vous n'avez pas à y répondre sur votre temps de déconnexion ». Cette mention est mise en œuvre au travers de l'ajout dans chaque signature de courriel.*

C'était déjà inscrit dans le précédent accord et, l'amélioration n'est pas au rendez-vous.

Vous pensez vraiment que cette petite phrase, que de nombreux managers oublient de mettre au bout de trois années d'application du précédent accord et de multiples rappels auprès des directions, va changer les choses ?

Pour **Force Ouvrière**, cette phrase ne sert à rien car elle n'a manifestement pas été suivie d'effets !

Il est vrai que les commissions de suivi et les statistiques de l'accord précédent qui devaient nous être soumises pour le mesurer restent au niveau des promesses non tenues par la direction !

Encore une fois, nos horaires de travail sont définis par notre employeur et nous estimons, à **Force Ouvrière**, que les salariés n'ont pas à consulter leurs messageries ou autres en dehors de leurs horaires. Les managers connaissent ces horaires de travail, à eux de faire en sorte de ne pas envoyer d'informations pendant nos temps de repos.

Sensibiliser sur les règles de bonne conduite en réunion. Ainsi, il est notamment demandé aux participants de ne traiter ni leur courriel, ni appel téléphonique au cours de celle-ci. A cette fin, les organisateurs veilleront à le rappeler lors des convocations et/ou en début de réunion. Il est également demandé aux organisateurs de planifier des temps de pause, pour tout type de réunion, en présentiel comme en distanciel.

L'organisation et la charge de travail ne permettront pas de procéder ainsi. Organiser des temps de pause ! La direction ne connaît vraiment pas le Code du Travail. Peut-être qu'il faudrait organiser une formation pour toutes les directions afin de rappeler que le Code du Travail reste la référence légale des dispositions d'application du contrat de travail !

Une étude qualitative réalisée par un cabinet extérieur sera réalisée sur la base d'un questionnaire adressé aux salariés qui y répondront sur la base du volontariat.

Une étude, oui mais pour en faire QUOI ? Si c'est uniquement pour faire travailler un cabinet extérieur, nous pensons à **Force Ouvrière** que les prestataires et autres se paient trop souvent sur le dos de l'Afpa et par conséquent sur le dos des salariés de l'Afpa.

Les Documents Uniques d'Évaluations des Risques seront complétés dans le volet Risques Psychosociaux du risque d'hyperconnexion et de surconnexion et de leur pendant, le droit à déconnexion, enrichissant ainsi les programmes d'actions de prévention.

En effet, le développement des technologies de l'information et de la communication, s'il est mal régulé, peut avoir un impact sur la santé des salariés. Il peut notamment accentuer les facteurs à l'origine des risques psychosociaux parmi lesquels la surcharge informationnelle associée à l'hyper ou surconnexion.

Ça, c'est une bonne chose, mais attention, derrière il faudra des actes.

C'est certainement le plus important dans cet accord mais, une question subsiste pour **Force Ouvrière**. Comment les différentes directions s'empareront de ces risques afin de supprimer l'hyperconnexion et la surconnexion ? Repérer les risques c'est très bien, les éliminer c'est beaucoup plus important.

L'entretien annuel d'activité et de développement professionnel est l'occasion d'un échange spécifique entre manager et salarié sur la charge, l'organisation du travail et l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle. Au cours de cet entretien, est également évoqué l'exercice du droit à la déconnexion. Le questionnaire d'entretien renvoie au présent accord.

Au cours de cet entretien sera utilement évoqué l'exercice du droit à la déconnexion. A ce titre, une mention expresse figure sur le formulaire de l'entretien.

En cas d'hyperconnexion et/ou de pratique d'envoi de mails hors des horaires de temps de travail constatés, le manager et le salarié chercheront à en comprendre les raisons et définiront ensemble une solution qui sera formalisée dans le cadre de l'entretien. Ainsi, le manager pourra être conduit à préciser et/ou réorganiser les priorités et la répartition des activités du salarié.

L'entretien annuel d'activité et de développement professionnel n'exclut pas la possibilité que ce même échange ait lieu au cours de l'un des entretiens managériaux qui peuvent se dérouler toute l'année.

Surprise, avant cet accord, ils existaient déjà ces entretiens ! Il faut vraiment un accord pour parler de tous nos risques ?

Pour **Force Ouvrière**, cet accord a un défaut majeur : il n'améliore pas les dispositions du code du travail ! Donc, il n'apporte rien de plus pour les salariés.

De plus, derrière les grandes propositions, il faut des actions et dans ce-pseudo accord, les actions n'apparaissent pas. Rien d'étonnant pour nous, car ce qui est écrit doit être fait ! Le seul bénéfice de signer cet accord est pour la direction, qui pourra légalement s'en vanter dans le cadre du dialogue social sans avoir à rendre compte de ses engagements puisqu'il n'y en a pas !

C'est pourquoi et afin de vous protéger, nous avons décidé de ne pas signer cet accord qui pourrait être source de plus de RPS.

RÉSISTER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR !