



# Propositions CGT pour la négociation sur le droit à la déconnexion

Vélizy, le 1er Septembre 2017

## Lexique et définitions :

**Droit à la déconnexion** : le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail ;

**Outils numérique professionnels** : outils numériques physiques (ordinateur, smartphone, tablette, etc.) et dématérialisés (connexion sans fil, sms, mms, etc.) qui permettent d'être joignable à distance ;

**Temps de travail** : horaires de travail du salarié durant lesquels il est à la disposition de l'employeur et comprenant les heures normales de travail et les heures supplémentaires.

## Rappel du principe de la loi

Réguler l'utilisation des outils informatiques pour un meilleur respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelle et familiale.

C'est à l'employeur de rendre effectif et possible le droit à la déconnexion sans renvoyer cette responsabilité « au volontariat » des salariés. C'est l'organisation du travail qui doit permettre cette déconnexion de manière naturelle.

La première étape vers une déconnexion possible et naturelle des salariés serait de **réduire le temps de travail** tout en mettant en place une **véritable politique d'embauche**.

A quoi sert le progrès technologique s'il n'est pas utilisé pour réduire le temps de travail ? Ce progrès ne doit pas être réservé uniquement à la chasse aux profits à tout prix.

C'est également une question de santé publique. Des études scientifiques montrent qu'au-delà de 55 heures de travail hebdomadaires, le risque de faire un AVC croît de 33% (The Lancet, 2015). Le salarié doit être en capacité de reconstituer sa force de travail pour être efficace. C'est à l'entreprise de permettre cet équilibre entre travail et repos effectif.

## Comment s'assurer du respect des heures de travail ?

Par la mise en place d'une horloge de mesure du temps passé en connexion aux systèmes informatiques de l'entreprise.

Par la mise en place d'une « cellule de veille » qui ferait le point trimestriellement ou semestriellement, de la relation entre le temps de travail déclaré par les salariés et de cette horloge.

Pour le personnel itinérant, on pourrait envisager l'installation d'un « disque informatique » dans les iPhone ou ordinateur portable sur le même principe du disque qui équipe les conducteurs routiers. Ce disque surveille les temps de conduite, les temps de repos et la vitesse du camion. Il pourrait en être de même concernant l'ensemble des connexions d'un salarié.

Comme la direction assure déjà un suivi des synchronisations comme des flux internet, cela ne devrait pas poser de problème.

Cette évaluation pourrait être intégrée au bilan social annuel de l'entreprise et présentée aux instances représentatives du personnel.

### **Délivrer un message clair au quotidien.**

Rappeler à la hiérarchie de ne pas appeler les techniciens avant et après les heures effectives de travail comme c'est le cas actuellement.

De ne pas ordonner de synchroniser l'outil FieldLink avant l'heure de prise de poste.

S'assurer de la bonne mise à jour des plannings pour ne plus recevoir les appels de pannes hors du temps de travail effectif de STC ou de son sous-traitant.

Revoir la planification du midi pour permettre aux techniciens de bénéficier d'une véritable pause sans être appelés.

### **Comment s'assurer que le droit à la déconnexion est effectif ?**

L'entreprise pourrait mettre en place un système automatique interdisant les envois de messages entre cadres et techniciens en dehors des heures de travail ou mettre en place un système d'envoi différé pour respecter les horaires de travail.

Mettre en place une bonne utilisation des messageries par une formation et un système de recadrage pour ce qui concerne les messages à multiples destinataires. Promouvoir le dialogue direct plutôt que l'envoi de courriel.

L'entreprise pourrait également mettre les serveurs « en veille » les week-ends et en soirée de 21 heures à 7 heures du matin.

### **Garantir la déconnexion des cadres et responsables hiérarchiques.**

Aujourd'hui, chaque chef d'équipe est en définitive d'astreinte de facto, laissant son téléphone allumé et restant joignable en cas d'urgence. L'entreprise refuse de reconnaître cette situation, qui pourtant empêche une part importante de la hiérarchie de bénéficier pleinement de ses week-ends.

L'entreprise pourrait mettre en place un système d'astreinte ou de permanence pour la hiérarchie comme elle existe aujourd'hui au service Escaliers Mécaniques en IDF.

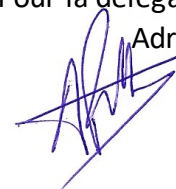
Dans chaque DAR il n'y aurait qu'un seul RAS ou RM de permanence pour assurer les urgences du week-end.

Dans chaque zone, il n'y aurait qu'un directeur ou membre du comité de direction de zone (CDZ) de permanence pour l'escalade managériale.

Même chose au plan national, pour le comité de direction national (CDN).

Une telle organisation rendrait également l'organisation plus claire et plus lisible pour les techniciens.

Pour la délégation CGT,  
Adrien Pettré



*Pour rappel, composition de la délégation CGT chargée de négocier :*

- Ouahab CHERATIA
- Stéphane GAMEROFF (ayant mandat pour signer un éventuel accord)
- Stéphane LEPREVOST
- David RIGAUDIERE