

LE DROIT À LA DÉCONNEXION

Le droit pour un agent public de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à son travail

Trop souvent, en dehors des heures normales de travail alors que vous êtes en famille, avec des amis ou en train de vous adonner à un loisir et qu'aucune urgence ne le justifie, vous êtes quasiment mis en demeure par votre hiérarchie, de répondre à une question, vous mettre en relation avec un tiers, établir une note succincte sur un sujet précis...

Tout cela peut vous conduire à devoir retourner à votre poste de travail.

Que dire de certains employeurs qui n'hésitent même pas à solliciter le salarié en congés maladie ou en repos !!!

Ainsi, pour novateurs qu'ils soient, les outils de communication (*tablette, smartphone, Internet...*), ne contribuent-ils pas à exercer une pression accrue sur les salariés, à les mettre sous contrôle permanent, et à intensifier leur travail en augmentant le temps de celui-ci, ce qui n'est pas sans conséquences sur leur santé.

Le numérique favorise certes le développement de nouvelles formes de travail (télétravail) mais il participe également au brouillage de la frontière entre vie professionnelle et



vie personnelle, par ailleurs très souvent sous-évaluée quand elle n'est pas niée par l'employeur.

Ainsi le droit à la déconnexion permet-il de sécuriser et de protéger le salarié contre les dérives possibles et la remise en cause du temps de travail et les risques potentiels que cela induit sur la santé.

La reconnaissance officielle du droit à la déconnexion à travers la Loi du 8 août 2016 constitue un levier de premier plan pour limiter les situations de stress liées à l'accès permanent aux outils de communication professionnelle.

Sauf cas particulier, comme en matière d'astreinte où cela est parfaitement « codifié » cela peut parfois déboucher sur des situations médicales graves >

telles que le *burn-out*, d'autant qu'il faut le savoir, plus de 60 % des agents interrogés reconnaissent consulter leur messagerie en soirée, week-end et même vacances.

L'enjeu de ce nouveau droit est donc de garantir une **réelle déconnexion** par rapport à la vie professionnelle.

Son intérêt est de préserver la vie privée et la santé des agents.

Mais son application effective dans les administrations était minorée pour certains se heurtant aux principes directeurs du service public à savoir la continuité de ce dernier.



Avec la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation du parcours professionnel, il existe désormais un droit à la déconnexion applicable.

L'article 55 de cette loi a été intégré au Code du travail applicable en la matière au secteur public.

À l'article L 2242-17 du Code du travail un septième est ainsi rédigé :

« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à déconnexion et 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 congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte après avis du Comité Social et Economique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction d'actions de formation et de sensibilisation à usage raisonnable des outils numériques ».

Ceci est d'autant plus justifié qu'il est établi que le même outil comme le téléphone ou le recours à internet, peut être à la fois utilisé pour des usages personnels et professionnels.

Mettre en œuvre ce nouveau droit et garantir les personnels conditionne la qualité de vie au travail et plus globalement la qualité de vie.

C'est pourquoi il est essentiel pour les partenaires sociaux d'assumer pleinement leur obligation de traiter cette question pour ce qui concerne le secteur privé dans le cadre des négociations annuelles sur l'égalité professionnelle entre les hommes et

les femmes, et la qualité de vie au travail et dans le secteur public, via l'instance compétente pour en débattre qu'est le Comité Technique.

En effet, l'autorité de nomination (Maire, Président de l'Intercommunalité, du Conseil départemental, général et ou régional) est dans l'obligation d'élaborer une charte.

Cette charte doit définir les modalités d'application de ce droit à la déconnexion.

Circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la Fonction Publique (extrait) :

« Les chartes doivent permettre une meilleure prise en compte des impacts liés aux technologies de l'information et de la communication sur les conditions d'exercice des fonctions et sur la vie personnelle et préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion. Elles doivent également garantir l'adéquation entre l'organisation du travail et les besoins des usagers. »

Elle prévoit aussi pour tous les agents de tous les grades et **c'est la première exigence à laquelle il faut répondre**, des actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.

Il est donc important de s'assurer, d'une part, que cette charte est bien existante et qu'elle répond à l'objectif fondamental de sécurité et de santé de l'agent public, et d'autre part, si cette charte >

existe, que des droits simples mais essentiels soient reconnus comme par exemple :

- ✓ Ne pas être obligé de répondre au courriel hors du temps de travail sauf cas de force majeure ou pour des questions de sécurité si possible « inventoriées »
- ✓ Avoir le droit d'alerter la hiérarchie en cas de débordement récurrent, pour au final si nécessaire interdire toute sollicitation en dehors des horaires habituels de travail
- ✓ Interdire ou bloquer l'accès aux messageries le soir, limiter les connexions et « contenir » le déferlement des messages du lundi matin, du lendemain d'un jour férié ou de congés en s'en tenant à ce qui est reconnu d'urgent à traiter dans la journée, à tout le moins reconnaître le droit de refuser d'utiliser les matériels (*téléphone, ordinateur etc...*) mis à disposition par la Collectivité ou l'Établissement public en dehors des heures de travail
- ✓ S'assurer régulièrement que la charge de travail est raisonnable, s'inscrivant dans les limites fixées notamment de durée quotidienne et permettant de répondre aux tâches assignées dans le temps de travail imparti, d'où l'importance de la fiche de poste et l'échange annuel sur son évolution...
- ✓ Obtenir un bilan annuel d'application du droit à la déconnexion

Ainsi donc le droit à la déconnexion répond à un véritable enjeu de santé publique qu'il faut savoir imposer et à défaut dénoncer en tant que manquement grave de l'autorité qui se doit d'assurer sans réserve son obligation de sécurité et de santé due aux agents publics.

Pour conclure, dans la situation de crise sanitaire que nous connaissons avec la pandémie du Covid-19 et le recours au télétravail qui doit être privilégié, le droit à la déconnexion ne peut être occulté.

Les mesures prises par le gouvernement à travers la parution du décret 2020-524 du 5 mai dernier qui modifie de façon importante le décret 2016-151 du 11 février 2016 pour le télétravail ne doivent pas contraindre les agents à abandonner le droit à la déconnexion tel que prévu par les textes.

La DGAFP préconise aux employeurs de rappeler aux agents en situation de télétravail les règles relatives au respect des horaires de travail et de repos, les bonnes pratiques en matière de déconnexion ainsi que des conseils ergonomiques relatifs au poste de travail, et ce d'autant plus que la durée de la situation actuelle n'est pas connue.

Elle précise enfin que les exigences en termes d'attendu et de suivi du travail doivent prendre en compte le fait que de nombreux agents doivent *télétravailler* dans des situations qui peuvent être difficiles, notamment dans un logement qu'ils partagent souvent avec d'autres membres de leur foyer.

MAI 2020