



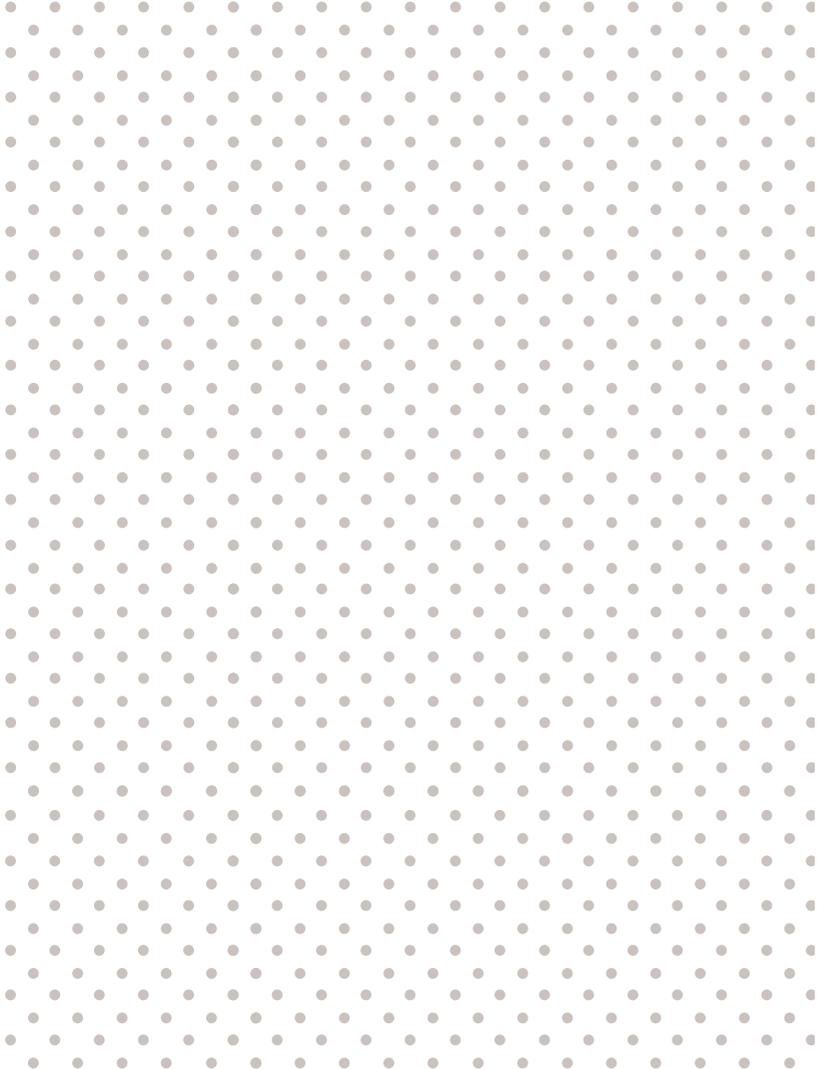
GUIDE DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION

GUIDE CFTD CADRES DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION



Dirigé par Jérôme Chemin





Directeur de publication :

Laurent Mahieu

Coordination édition :

Jérôme Chemin

Conception graphique :

Yasmine Latch

CFDT Cadres

47-49 avenue Simon-Bolivar 75950 Paris Cedex 19

Avril 2018

GUIDE DE NÉGOCIATION DU DROIT DE DÉCONNEXION





Avant-propos

En 1995, la CFDT Cadres diffuse une brochure intitulée « *20 propositions pour rouler futé sur les autoroutes de l'information* » et constate déjà la nécessité de négocier « *le droit à l'isolement et le droit de coupure* » qui deviendront le « droit à la déconnexion ».

En 2016 (20 ans après !), la loi reconnaît enfin le droit de déconnexion.

Article L2242-8 modifié par loi n°2016-1088 du 8 août 2016 - art. 55 (V)

« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur :

[...]

7. Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la 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 d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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 un usage raisonnable des outils numériques. »

La loi n'a donc pas fixé de règles rigides, ce qui permettra, selon la CFDT Cadres, de rendre ce droit appliqué et applicable : c'est en effet la négociation en entreprise, c'est-à-dire au plus près des salariés, qui est privilégiée.

Aussi, il convient d'outiller dès aujourd'hui les négociateurs CFDT d'un guide pour négocier au mieux ce droit à la déconnexion.

L'importance d'un accord plutôt que d'une charte

La CFDT Cadres préconise la négociation d'un accord car, comme pour tout sujet pouvant faire l'objet d'une charte, il convient de ne pas laisser seul l'employeur décider des règles du jeu. C'est à l'issue d'une négociation permettant de partager les constats et de définir ensemble les modalités d'exercice de ce droit que les parties pourront s'emparer du sujet afin de le rendre effectif.

Si dans les premiers temps il n'est pas possible d'arriver à un accord, les élus CFDT devront veiller à pouvoir être impliqués dans l'élaboration de la charte sur laquelle ils seront ensuite consultés dans les instances (DP, CE ou CSE). Obtenir l'avis du CHSCT (ou de la commission SST) est aussi pertinent car ce droit de déconnexion touche avant tout aux conditions de travail et à la santé des salariés. Cette charte ne fait pas obstacle à la négociation future d'un accord et permettra aux négociateurs de se nourrir des retours d'expériences remontées pendant la période couverte par la charte.

En amont de toute ouverture de négociation, le sondage...

De nombreuses sections CFDT ont souhaité, en amont de toute négociation - voire pour appuyer l'ouverture de celle-ci -, mener un sondage auprès des salariés. Il est en effet nécessaire, avant même de travailler sur un accord, de connaître le ressenti des salariés sur cette question, voire de « tester » auprès d'eux d'éventuelles solutions pour voir si celles-ci sont pertinentes. Un exemple de questionnaire est en annexe de ce guide.

Souvent sous-estimé, l'importance du préambule

Le préambule permet de partir du général pour arriver au particulier :

- Poser le problème de la sur-connexion au travail mais aussi hors travail et rappeler les objectifs de préservation de la santé mentale et physique des salariés.
- Poser le problème de la connexion dans le contexte propre de son entreprise.
 - * Parler des outils et de leurs utilisations.
 - * Mais parler aussi de l'organisation du travail - mode projet, méthode agile, contexte international, 3X8...- et de la charge de travail.

Ce préambule pourra, le cas échéant, reprendre certains résultats du sondage mené auprès des salariés sur leur ressenti face à la connexion aux outils numériques.



Sommaire

11

1. DÉFINIR L'EXERCICE DU DROIT À LA DÉCONNEXION ET L'EXIGENCE DU DEVOIR DE DÉCONNEXION

15

2. ACTIONS DE PRÉVENTION, SENSIBILISATION, DE COMMUNICATION ET DE FORMATION

25

4. PARLONS TRAVAIL...PARLONS NUMÉRIQUE : DONNER AU SALARIÉ LES POSSIBILITÉS DE S'EXPRIMER SUR SES USAGES

21

3. METTRE EN PLACE DES DISPOSITIFS DE RÉGULATION DE L'UTILISATION DES OUTILS NUMÉRIQUES

27

5. INDICATEURS DE MESURE, PROCÉDURE D'ALERTE ET SUIVI DE L'ACCORD

33

SONDAGE ET INFOS UTILES



La version intégrale du guide est disponible sur indication de votre NPA (Numéro Personnel d'Adhérent) par mail à :
contact@cadres.cfdt.fr