



## Négociation ministérielle pour un droit à la déconnexion

### Contexte

Trois réunions se sont déroulées au mois de mai et juin, qui ont fait l'objet du premier numéro CGT des [Infos des négos ministérielles sur le droit à la déconnexion \(n°1\)](#).

**Définition du droit à la déconnexion - Accord relatif au télétravail de la FP du 13 juillet 2021 (point 5) :**

"Le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de ses heures de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité. (...)"

**Accord ministériel relatif au télétravail du 23 février 2022 (article 9)**

- Une négociation relative à la qualité de vie au travail (QVT) intégrant la question du **droit à la déconnexion**, sera ouverte au second semestre 2022 avec une échéance prévisionnelle fin 2022.
- La charte des temps doit préciser les modalités de mise en œuvre du **droit à la déconnexion en situation de télétravail** et porter sur les thèmes suivants : tenue des réunions, usages de la messagerie, rôle du manager.
- Le **droit à la déconnexion est défini comme** la mise en place 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 personnelles et familiale.

Pour cette quatrième réunion qui s'est déroulée le 08 septembre, l'administration a transmis aux organisations syndicales, ce que nous avons qualifié, d'un "premier avant-projet de texte".

Le contenu de celui-ci d'une quinzaine de pages, bien qu'ayant tenu compte de certaines de nos propositions en termes de plan, ne nous permet pas de le considérer, à ce stade, comme étant un projet d'accord. La présence d'une représentante du service numérique du ministère et d'un expert CGT sur le sujet a permis de préciser nos demandes techniques. Celles-ci sont bien justifiées au regard des premiers résultats de notre consultation auprès des personnels.

↪ Avec plus de 700 réponses cet été, les premiers résultats montrent que nous sommes **47 % à subir des intrusions de notre travail pendant notre temps personnel**. Ce chiffre monte à **55 %** pour les hommes, à **51 %** pour les catégories A et à **50 %** pour les collègues de l'administration centrale. Parmi les collègues ayant répondu qu'il y a intrusion de son travail pendant le temps personnel, **pour un tiers, il s'agit d'un problème de charge de travail**.

Avec 71 % des répondants ne pouvant pas comptabiliser tout leur temps de travail, la CGT continuera de revendiquer un décompte du temps de travail pour toutes et tous. (répondre et suivre les résultats : <https://syndicoop.fr/ofict/droit-a-la-deconnexion/>).



## Les positions défendues par la CGT

### Un recueil de bonne conduite

La philosophie du texte reste guidée par un devoir des utilisateurs des outils numériques devant faire preuve "de bons usages" (agent.e.s et encadrant.e.s) et non par un droit effectif passant par des mesures prescriptives et des moyens alloués par l'employeur pour y parvenir. C'est un recueil de "bonnes pratiques" dont la plupart sont déjà instituées plutôt qu'un protocole indiquant une méthodologie à moyen ou long terme pour une réelle plus-value.

### Des manques notoires

Une partie des thématiques évoquées lors des réunions précédentes sont incluses dans le texte mais il n'y a aucune partie traitant du décompte et du bornage du temps de travail, élément indispensable pour asseoir un réel droit à la déconnexion. Par ailleurs, aucun plan d'action avec différentes échéances et des moyens dédiés ne figure dans le projet.

### Des mesures techniques restreintes

Celles-ci ne vont pas assez loin et relèvent de l'action individuelle, ne permettant pas de traçabilité des atteintes au droit à la déconnexion. La possibilité de différer les courriels, mesure déjà en cours de déploiement, tout en étant un outil utile, renvoie à la responsabilisation seule des utilisateurs sans que l'employeur n'engage de mesures collectives protectrices à leur égard. Nous avons réitéré notre demande d'un système de mise en déconnexion automatique sans coupure des serveurs sur différentes plages horaires liées aux garanties minimales, pour la messagerie mais également pour l'ensemble des outils numériques, avec un moyen de reconnexion dérogatoire ainsi qu'une capacité de suivi.



Suite à nos multiples interventions auprès du DRH et à un premier balayage d'ensemble du texte, l'administration doit transmettre aux organisations syndicales une nouvelle version en prévision de la prochaine réunion du 03 octobre.

**Espérons que celle-ci répondra à nos et vos attentes !**