



## Droit à la déconnexion : Attention à la surchauffe !

### DROIT À LA DÉCONNEXION



*Avec la crise sanitaire, le télétravail (TT) s'est généralisé pour toutes les activités qui le permettent. Ce mode de travail a permis de préserver la santé des personnels, tout en permettant la poursuite des activités des services durant les périodes de confinement.*

*Néanmoins, le travail à distance peut aussi entraîner des situations de souffrance dès lors que le lien avec le collectif de travail est rompu ou altéré. À l'heure où ce nouveau mode (monde) de travail tend à devenir pérenne, même en sortie de crise, quid du droit à la déconnexion ?*



### Un droit inscrit dans le code du travail

**Principe :** L'employeur a obligation de prendre les mesures nécessaires pour assurer la protection de la santé et de la sécurité des agents. Il doit notamment prendre en compte dans l'organisation du travail le temps nécessaire au traitement de l'information sur le temps de travail et non sur le temps de repos des agents.

**Origine :** Le droit à la déconnexion est inscrit dans la loi n° 2016-1088 dite « loi travail » du 8 août 2016 qui est entrée en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

**Référence :** l'article L 2242-17, 7° du Code du Travail précise que :

*« La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail porte sur 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 social et économique. 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 ».*

*À ce titre, SOLIDAIRES Douanes exercera la plus grande vigilance en cas de non considération de ce droit primordial pour la santé des agents. Aucune situation abusive ni pression hiérarchique ne sera tolérée.*

*Les acteurs compétents en matière de santé et sécurité au travail, la direction ainsi que l'inspection du travail seront immédiatement alertés sur ces dérives si cela s'avère nécessaire.*



### La « compétence » du CHSCT

**A priori non :** Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) n'aurait pas à être consulté pour l'élaboration du droit à la déconnexion.

En effet, en cas d'accord, le droit à la déconnexion se négocie dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail (QVT)...

**En réalité oui :** ... Néanmoins, le CHSCT ayant bien pour rôle de « contribuer à la prévention et à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents », il est donc légitime pour analyser tous les risques professionnels.

À ce titre il se doit (et notamment les organisations syndicales – OS) de faire des propositions pour à la fois réduire les risques et améliorer les conditions de travail des agents notamment par le biais du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention (PAP)...





## Des enjeux sous-estimés

### Perméabilité personnel / professionnel :

Le numérique et les outils de communication permettent aujourd'hui de travailler depuis de multiples lieux et à tout moment de la journée.

La possibilité d'être contacté par son employeur ou un usager à toute heure brouille les frontières existant jusqu'alors entre vies professionnelle et personnelle. Le télétravail (TT) participe massivement à ce brouillage. Il est devenu trop fréquent de reporter une part de son travail pendant des heures et jours de repos.

**Management :** Certains employeurs peuvent exercer une pression accrue sur les agents qui eux, peuvent se sentir en permanence sous contrôle, avec toutes les conséquences que cela peut avoir sur leur santé.

**Productivité :** Statistiquement, en TT, la durée journalière de temps de travail augmente pour les agents par rapport au travail en présentiel : la « productivité » des agents en télétravail est supérieure de 20 à 30 % par rapport au travail en présentiel...

Les heures travaillées ne sont alors pas comptabilisées et cette charge de travail supplémentaire est souvent sous-évaluée voire niée par les employeurs.

**Congé/repos :** certains employeurs n'hésitent pas aussi à solliciter leurs agents en arrêt de travail ou en congés ! *SOLIDAIRES Douanes exige que le droit à la déconnexion permette de sécuriser les agents pendant et en dehors de leurs heures de travail et de les protéger des risques potentiels sur leur santé.*



## Et la SURV dans tout ça ?

**Droit au télétravail très amoindri :** La majorité des personnels de la branche Surveillance (SURV) exerce des fonctions non télétravaillables. Seules certaines fonctions d'encadrement peuvent être effectuées en télétravail.

Néanmoins, ces agents, qui n'ont pas la possibilité de télétravailler (y compris sur certaines tâches), sont également concernés par le droit à la déconnexion, mais dans une toute autre mesure.

**Horaires atypiques :** Lorsque la plupart des agents de la branche Administration générale – Opérations commerciales (AG-CO) travaillent en horaires administratifs et demeurent protégés par les heures ou les jours non ouvrables, les agents de la SURV, eux, peuvent effectuer des heures de service en dehors de ces créneaux horaires « classiques », le week-end et les jours fériés.

**Écart hiérarchique :** Le danger se situe dans le décalage qui existe entre des dirigeants évoluant dans un milieu administratif et des agents de terrain travaillant en horaires décalés.

Ainsi, des encadrants oublient un peu trop souvent, volontairement ou pas, le respect du droit à la déconnexion de l'agent SU ayant des temps de repos sur des jours et heures ouvrables.

**SURV ≠ astreinte :** Pour pouvoir exiger en dehors des heures de services la réponse à un appel téléphonique, ou la lecture / réponse à un courriel sur la messagerie professionnelle, il faudrait que l'agent soit sous le régime de l'astreinte. Ce statut n'intervient que pour les agents qui travaillent dans certains services spécialisés ou pour les cadres dirigeants (de permanence opérationnelle).

Avoir un téléphone mobile professionnel ne signifie pas devoir être importuné sur des jours de repos ni subir les remarques du chef quant à son indisponibilité hors des heures de service. Le téléphone reste un strict outil de travail.

*Ainsi, n'en déplaise à certains encadrants, SOLIDAIRES Douanes rappelle que les agents ne sont pas tenus de consulter leur messagerie professionnelle en dehors de leurs heures de service, ni de répondre aux appels téléphoniques. Il ne faut pas confondre le statut SURV avec le régime d'astreinte. La rémunération n'est pas la même et certains de ceux faisant l'amalgame ou omettant ce « détail » le savent bien, car bénéficiaires de cette rémunération supplémentaire...*

*Pour SOLIDAIRES Douanes, ces exigences sont illégales, inacceptables et doivent cesser immédiatement ! La situation des agents de la SURV doit être clarifiée, par écrit, au travers d'une note administrative ou inscrite dans la partie consacrée au droit à la déconnexion dans le protocole d'accord sur le télétravail. Tous les agents doivent pouvoir profiter pleinement et sereinement de leur temps de repos !*

1 + 1 = 3



## Un « détail » oublié dans le protocole d'accord sur le télétravail (TT) !

**Le cadre :** Les négociations du protocole d'accord sur le TT sont en cours entre les OS et l'administration des Douanes. Ce protocole décline à la DGDDI le nouveau cadre du TT défini par le Gouvernement pour l'ensemble de la Fonction publique (FP).

**Aucune modalité** (le droit à la déconnexion, s'il est bien prévu dans l'accord TT FP, ne prévoit malheureusement pas de mesure contraignante sur le sujet pour l'encadrement, renvoyant à la « négociation locale ») : Pour le moment, dans le texte, au-delà du principe, rien n'est garanti sur les modalités du droit à la déconnexion. Aucune mesure de prévention et de correction en cas de dépassement du temps de travail n'est présente dans l'accord. Des mesures techniques doivent être réfléchies pour passer d'une connexion à une déconnexion suivant le régime horaire de la personne télétravailleuse. L'élaboration d'une charte sur le télétravail pourrait inclure des dispositifs protégeant les agents.

**SOLIDAIRES Douanes s'engage à se battre pour l'effectivité du droit à la déconnexion.** Il est nécessaire d'encadrer les outils numériques et la messagerie. En effet, les personnels ne doivent pas se sentir obligés de répondre aux sollicitations des émetteurs de courriels en dehors de leurs heures de service. Des plages horaires doivent être établies pour respecter le temps de repos des collègues.

**La charte sur le télétravail doit garantir une approche globale de la situation de travail :** organisation, charge de travail, objectifs, évolutions... Une approche différenciée pour chaque agent doit être établie au regard de leur type de fonction au sein du service et au sein de l'administration de manière générale.

**Il s'agit de garantir le respect des temps de repos et de congés des agents, ainsi que de leur vie personnelle et familiale, mais surtout de protéger leur santé physique et mentale.**



**Syndicat SOLIDAIRES Douanes**

93 bis rue de Montreuil – boîte 56 – 75011 PARIS /

[contact@solidaires-douanes.org](mailto:contact@solidaires-douanes.org) /

+ 33 (0)1 73 73 12 50

<http://solidaires-douanes.org/>



SolidairesDouanes



SolidR\_DOUANES



solidaires\_douanes