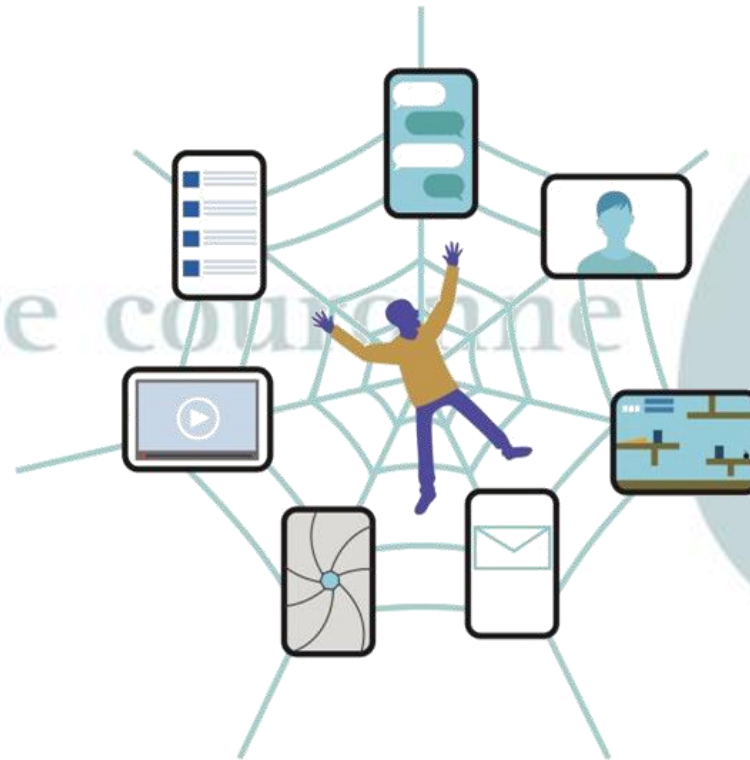




Le droit à la déconnexion



TOUR DE TABLE



VOS ATTENTES ?

CIG petite





OBJECTIFS DE LA MATINÉE



- Appréhender les problématiques de l'hyperconnectivité,
- Identifier le cadre réglementaire,
- S'appropriier des bonnes pratiques.

CIG petite couronne





DÉROULÉ DE LA MATINÉE



- I. Définition du droit à la déconnexion
 - II. Le cadre réglementaire
 - III. Les pistes de prévention
 - IV. Construction d'une charte
- Conclusion



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



INTRODUCTION

- Les frontières entre le travail et la sphère personnelle peuvent s'estomper en fonction des domaines d'activités:
- Demandes d'élus ou de la DG sur des temps atypiques,
 - Une urgence pas si urgente,
 - Manque d'anticipation pour maintenir le service public,
 - Astreintes mal dimensionnées,
 - Cadres sous la pression d'objectifs pas si SMART...



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



INTRODUCTION

- **Les frontières entre le travail et le domicile ou des tiers lieux peuvent créer des nouveaux « bureaux » :**
 - Accès à l'information et aux demandes en tout temps et en tous lieux,
 - Sollicitations intempestives en dehors des périodes de travail,
 - Possibilité de répondre aux sollicitations et d'agir efficacement à distance.



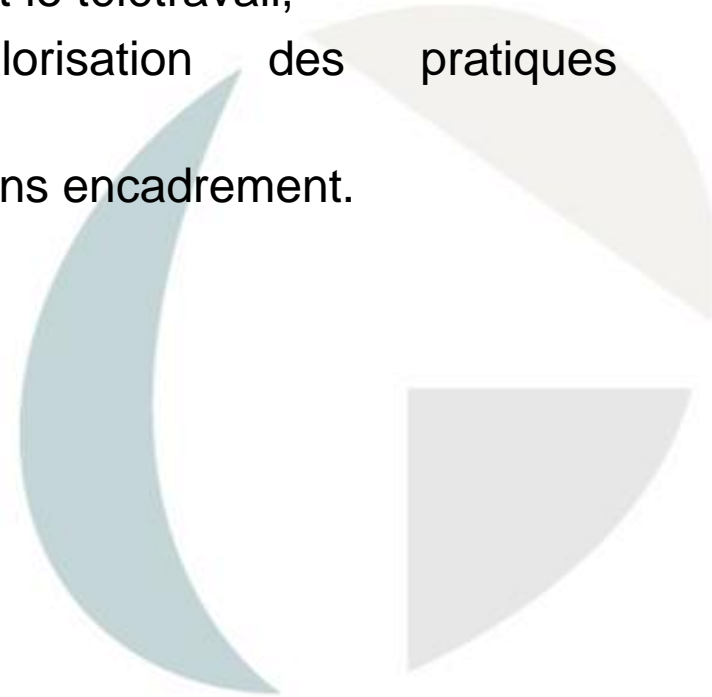
I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



INTRODUCTION

- **Ce nouvel espace de travail n'est pas toujours formalisé :**
 - Absence de règlement intérieur encadrant le télétravail,
 - Tolérance, encouragement ou valorisation des pratiques d'hyperconnectivité en interne,
 - Dotation permettant un travail nomade sans encadrement.

CIG petite couronne



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



CHIFFRES CLÉS

- De 2013 à 2018 en FPE, le nombre d'agents réalisant du télétravail est passé de 0,7 % à 3,5 % (rapport DGAFP),
- En 2013 en FPT, il y avait à peine 0,1 % d'agents télétravailleurs

**DES COLLECTIVITÉS « PIONNIÈRES »
AYANT DÉVELOPPÉ DES PRATIQUES
AU MOINS DEPUIS 2 ANS**

Conseil général du Finistère (140 agents) *Mars 2013*

Conseil général de l'Hérault (88 agents) *Juin 2013*

Conseil général du Lot (13 agents) *Avril 2013*

**DES COLLECTIVITÉS
« EN COURS DE DÉPLOIEMENT »
AYANT ENGAGÉ UNE DÉMARCHÉ
DE TÉLÉTRAVAIL DEPUIS
MOINS DE 2 ANS**

Ville de Quimper - Quimper Communauté (services mutualisés) (12 agents) *Mars 2013*

Ville de Boulogne-Billancourt (5 agents) *Mars 2013*

Conseil régional de l'Auvergne (40 agents) *Mai 2013*

Conseil général de la Drôme (46 agents) *Juin 2013*



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



CHIFFRES CLÉS

- En 2018, le nombre de collectivité ayant un accord sur le télétravail était de 7% et 5% en cours d'expérimentation (baromètre Horizon RH 2018).

- **Collectivités concernées :**

Régions 60%

Départements 43%

Communes de 20 000 hab et + 12%

Communautés de communes 9%

CIG

nne



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



CHIFFRES CLÉS

- Progression du télétravail en lien avec l'évolution des NTIC (visioconférence, smartphones et abonnements associés, ordinateur portable, connexion à distance et serveurs sécurisés,...).
- 37 % des actifs* utilisent les outils numériques professionnels hors temps de travail, le pourcentage passe à 44% pour les cadres.
- 62 % des actifs* réclament une régulation des outils numériques professionnels.

**étude sur les Pratiques numériques des actifs en France en 2016 – Éléas*

I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



CHIFFRES CLÉS

➤ Chiffres enquête interne CIG :

- 32 % de réponses (85 réponses sur 260 agents)
- 40 % ont des missions d'encadrement
- 63,5 % sont amenés à faire plus d'une heure supplémentaire par semaine dont 7% plus de six heures.
- Moyens de communications interne et en externe les plus utilisés dans l'ordre : Ordinateur, téléphone fixe, téléphone professionnel, téléphone personnel
- 68 % des agents reçoivent plus de 10 mails par jour, parmi ces mails 47% ne leurs sont pas destinés directement. 20 % reçoivent plus de 5 mails par jours non considéré comme pertinent ou nécessaires à la réalisation de leur activités

I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



CHIFFRES CLÉS

➤ Chiffres enquête interne CIG

- 14% des agents reçoivent des sollicitations professionnels hors de leur temps de travail plusieurs fois par mois et pour 32% de ces demandes, une réponse immédiate est nécessaire.
- 63,6 % des agents consultent leurs sms/ mails/ messages professionnel en dehors du temps de travail. 44,7% répondent parfois à ces sollicitations(4,7% systématiquement).
- Parmi ces sollicitations : 7,1 % supérieurs hiérarchiques, 21,2% des collègues,31,8 % des partenaires extérieurs
- 56,5% des agents pensent que la définition d'une charte de bonnes pratiques ou d'un règlement intérieur est pertinent au CIG.

I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



DÉFINITION

➤ **Quelle définition du droit à la déconnexion ?**

« Moyens de régulation de l'utilisation des outils numériques mis en œuvre en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié. »

➤ **En substance :**

« Permettre aux agents une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et vie personnelle. »

I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

- **Les facteurs de risques psychosociaux de l'hyperconnectivité?**
 - **Exigences du travail et temps de travail – horaires antisociaux :**
conflits avec les rythmes de la vie familiale et sociale (connexion durant les temps personnels ou sollicitations durant les temps personnels),

CIG petite couronne



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

- **Les facteurs de risques psychosociaux de l'hyperconnectivité?**
 - **Exigences du travail et temps de travail – extension de la disponibilité :** incertitude et adaptation improvisée, pression induite par la disponibilité de l'information (l'augmentation du temps de travail réel, difficulté d'organiser sa vie personnelle, les agents se sentent obligés de consulter leur messagerie en permanence,...)

CIG petite c



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



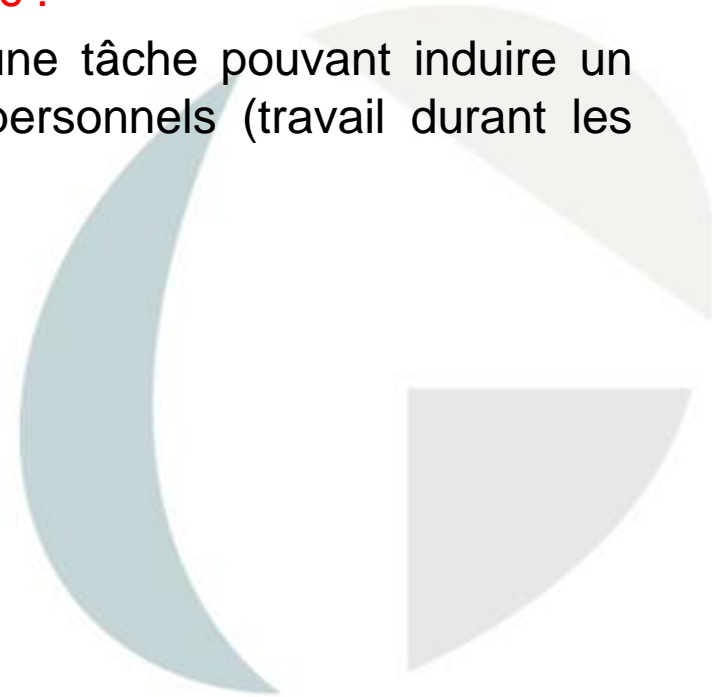
LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

➤ Les facteurs de risques psychosociaux de l'hyperconnectivité?

➤ Exigences émotionnelles - Peur de l'échec :

peur de ne pas réussir son travail ou une tâche pouvant induire un glissement de celle-ci vers les temps personnels (travail durant les temps personnels pour compenser).

CIG petite couronne



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

➤ Les risques de l'hyperconnectivité?

« L'hyperconnectivité en lien avec le travail induit une surcharge cognitive et émotionnelle générant une réduction des temps de repos en maintenant l'agent en vigilance. Cela augmente la fatigabilité de l'agent et favorise l'installation d'un stress chronique et délétère. »

CIG petite couronne



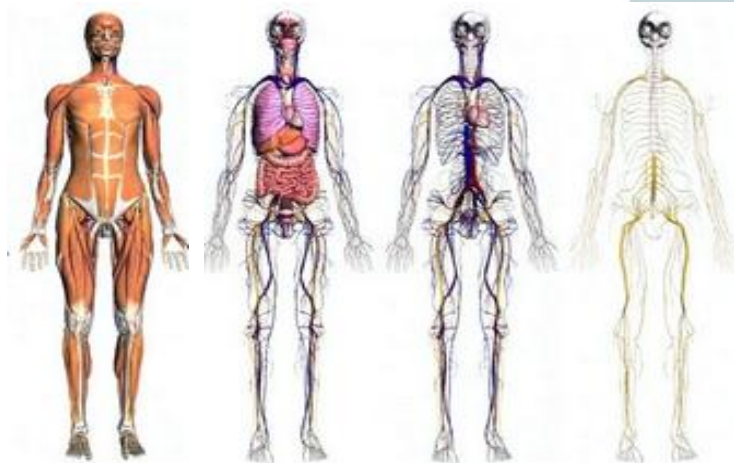
I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



LES IMPACTS SUR LA SANTÉ

➤ Les effets d'un stress chronique ?

- Troubles du sommeil,
- Troubles de la digestion,
- Atteintes psychiques (anxiété, dépression, épuisement professionnel,...),
- Troubles musculosquelettiques,
- Maladies cardiovasculaires,
- Augmentation des comportements addictifs,
- ...



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION

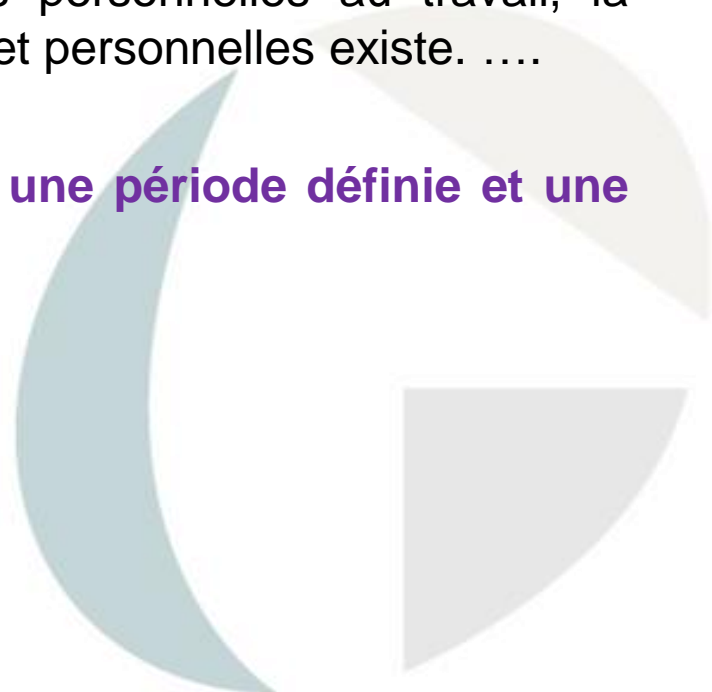


➤ Confusion des sphères vie privée et professionnelle ?

Travailler chez soi et réaliser des activités personnelles au travail, la confusion entre les sphères professionnelles et personnelles existe.

➤ Le travail ne se cantonne plus à un lieu, une période définie et une action.

CIG petite couronne



I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



QUEL HISTORIQUE ?

➤ En Europe et ailleurs ?

- En Allemagne dès le début des années 2000, le sujet de la déconnexion au travail a été souligné par la justice allemande à l'occasion plusieurs procès. Aucun cadre légal, le ministère du travail et des affaires sociales laisse le soin aux entreprises et aux représentants de négocier. Un livre blanc a toutefois été publié en 2016 par ce ministère.
- En Italie et Belgique en cours d'encadrement législatif.

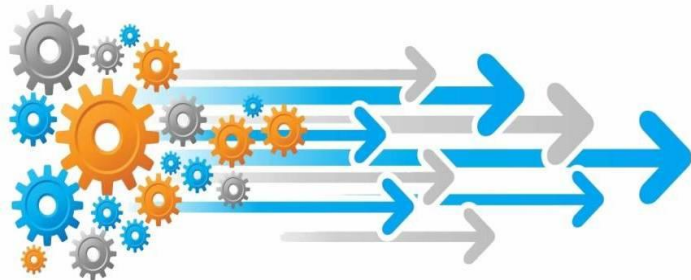


I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



QUEL HISTORIQUE ?

- **Depuis quand parle-t-on de déconnexion en France ?**
 - 2001 : Cours de cass Zurich assurance
 - 2013 : Invalidation en cours de cassation de l'accord de branche de la Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils plus communément appelée convention Syntec
 - 2014 : avenant à la convention évoquant « l'effectivité du respect par le salarié des durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance ».



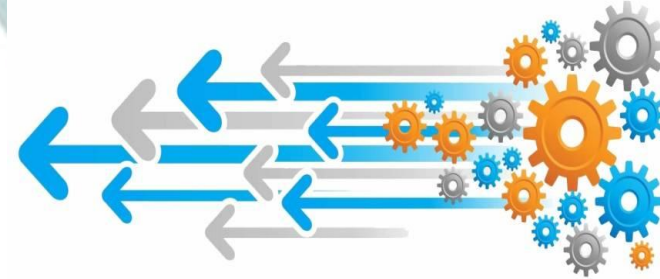
I. DÉFINITION DU DROIT À LA DÉCONNEXION



QUEL HISTORIQUE ?

- **Depuis quand parle-t-on de déconnexion en France ?**
 - 1^{er} pays à légiférer sur ce thème et à encadrer de la sorte la « déconnexion ».
 - Une loi en mars 2012 permettant déjà la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.
 - Un décret en 2016 venant préciser les modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique.

CIG petite couronne



II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PUBLIQUE

➤ **Art. L 4121-1 du Code du Travail :**

- L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
- Ces mesures comprennent :
 - 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

➤ **Art. 2-1 du Décret 85-603 modifié :**

- Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



JURISPRUDENCES

- **Le droit de la déconnexion est issu d'une jurisprudence :**
 - 17 Février 2004 - arrêt n°01-45889,
 - « le fait de n'avoir pu être joint en dehors des horaires de travail sur son téléphone portable personnel est dépourvu de caractère fautif et ne permet donc pas de justifier un licenciement disciplinaire pour faute grave »

CIG petite couronne



II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



JURISPRUDENCES

➤ Encadrement des astreintes :

- Cour de cassation, Chambre sociale, 12 juillet 2018, n° 17-13.029,
- La Cour de Cassation confirme que « toute astreinte, bien que n'étant pas à strictement parler du temps de travail et même si le salarié peut vaquer librement à ses activités, doit bien faire l'objet d'une compensation (indemnisation ou congé compensateur) »,
- Ce litige prud'homal date d'avant l'application de la loi relative au travail de 2016 instaurant un droit à la déconnexion, puisqu'il est lié à une procédure lancée en 2011.

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PRIVÉE

- **Le rapport METTLING remis au Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social en septembre 2015**

- **Préconisation n°19:**
 - « Que soit développée une vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail. Le dialogue social et la construction d'accords doivent permettre de clarifier les droits et devoirs de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre de cette mesure ».
 - Cette préconisation a été réutilisée dans la loi relative au travail. Une négociation collective doit être mise en place afin de définir des règles de bonne conduite correspondant aux besoins des salariés, au plus près du terrain.

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PRIVÉE

- La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels- Loi n°2016-1088

- Article 55 :
 - (...)
 - « 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. A défaut d'accord, **l'employeur élabore une charte**, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. (...) »

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PRIVÉE

- La loi relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels- Loi n°2016-1088

- Article 55 :
 - (...)
 - « 7°.(..) 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. »

- Aujourd'hui ce même texte se retrouve à l'article L. 2242-17 du Code du Travail.

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PRIVÉE

- **Plan santé Travail du Ministère du Travail 2016-2020 – page 23 – action 1.21** - Veiller aux conditions d'usage des outils numériques :
 - Sensibiliser les entreprises à la nécessité d'intégrer dans l'évaluation des risques les questions liées au numérique; développer la formation des acteurs en entreprise à ces enjeux.
 - Concevoir les espaces de travail collectifs et recréer des collectifs de travail pour les télétravailleurs.
 - Porter ces questions au niveau européen notamment dans le cadre d'une éventuelle adaptation de la directive relative aux écrans de visualisation

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PUBLIQUE

- **Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale - Article 33 (modifiée):**
 - « Les comités sociaux territoriaux connaissent des questions relatives :
à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes »

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PUBLIQUE

- **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 :**
 - Chapitre 2-2: 2.2 La généralisation des chartes du temps:
 - « La circulaire du 8 juillet 2013 relative à la mise en œuvre du protocole d'accord du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique prévoit explicitement la mise en place « **de chartes du temps prenant en compte les nécessités d'organisation du travail** et les souhaits des personnels, en concertation avec les représentants du personnel et l'encadrement »...

II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PUBLIQUE

- **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 :**
 - Chapitre 2-2: 2.2 La généralisation des chartes du temps:
 - « **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** »

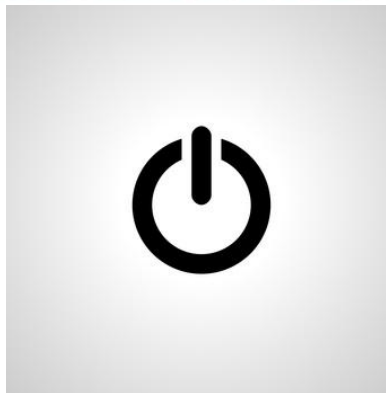
II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION PUBLIQUE

- **Article 6 quinquies- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Loi dite loi Le Pors :**
 - « (...) Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. (...) »

CIG petite couronne



II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE

SYNTHÈSE DES ÉVOLUTIONS - PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

DUER 2001-
Hygiène Sécurité

DUER 2008-RPS

2011- Egalité
hommes femmes

2013- ANI Qualité
de Vie au Travail

2017- Ordonnances
Télétravail

Harcèlement moral
2002/3- Art. L1152-
1

ANI 2010
Harcèlement-
violence

2012-Télétravail

2016- Droit à la
déconnexion



II. LE CADRE RÉGLEMENTAIRE



RÉGLEMENTATION

- Il n'existe pas d'obligation législative dans la Fonction publique Territoriale.
- Cependant, ce sujet n'est pas exempt d'actions à entreprendre par les collectivités qui souhaitent s'inscrire dans une démarche de Qualité de Vie au Travail.

CIG petite couronne



III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

- **S'assurer que la charge de travail des agents soit compatible avec son temps de travail.**
- **Préparation et cadrage des réunions en amont** *(les réunions sont organisées à des horaires compatibles avec l'exercice des responsabilités familiales des participants et ne peuvent pas par conséquent être, sauf exception, trop matinales ou trop tardives).*
- **Travail et réflexion autour d'une charte sur le temps de travail.**
Exemple : [caisse des dépôts](#)

CIG petite couronne

III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

- **Diffusion en interne d'un guide de bons usages des outils numériques**
 - Définir en interne et de façon pluridisciplinaire le droit à la déconnexion,
 - Diffuser un nouveau guide des bons usages des outils numériques et des gestes à adopter en dehors du lieu de travail.

Exemple [Charte de Paris- Déconnexion les bons usages](#)

Exemple [Sofaxis – Infobésité mails](#)

- **Réalisation d'une enquête de perception**
 - Mise en place d'une enquête en interne qui permettra de suivre la tendance à la déconnexion en fonction des postes, des services.
 - Plan d'actions en lien

Exemple : *Enquête CIG*

III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

➤ **Instauration d'une journée sans email**

Ce principe peut permettre aux collaborateurs de communiquer autrement en entreprise et de les sensibiliser au droit à la déconnexion.

Exemple : La ville de Saint-Sébastien-sur-Loire (570 agents) a testé 4 journées sans e-mail en 2016 pour questionner les pratiques et trouver des solutions alternatives aux quelques 5500 e-mails échangés quotidiennement.

Exemple: Priceminister avec ½ journée par mois sans e-mail afin de favoriser les échanges entre les services.

➤ **Affichage automatique d'un pop-up sur l'écran de l'ordinateur**

Une fenêtre s'affiche et invite le collaborateur à respecter ses temps de repos et celui des autres (« Je reste connecté ou je me déconnecte » / « Je choisis l'envoi différé »).

Exemple: Pop-up rappel des principes de prévention du travail sur écran.

III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

➤ **Le signaler dans la signature mail**

Les collaborateurs peuvent mettre en place un message dans leur signature mail indiquant : « Si vous recevez ce message en dehors des horaires de travail ou pendant vos congés, vous n'êtes pas tenu de répondre, sauf en cas d'urgence exceptionnelle ».

Exemple Engie : « Mon mail n'appelle pas de réponse immédiate. »

➤ **Désactiver la puce ou le téléphone en dehors des horaires de travail**

Pendant les périodes de congés, les repos, les arrêts maladie ou maternité, le portable doit être désactivé.

III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

➤ Utilisation des fonctions d'envoi différé des emails les soirs ou le week-end

La fonction d'envoi différé permet d'envoyer des emails à un horaire préalablement programmé. De plus, pendant les périodes de congés, les repos, les arrêts maladie ou maternité, la DSI peut suspendre la fonction réception.

➤ Instaurer un programme « Mail on Holiday »

Ce programme efface automatiquement les emails reçus durant les congés, et les redirige vers d'autres interlocuteurs.

Exemple: le constructeur automobile Daimler depuis 2014, les salariés reçoivent le mail suivant:

« Cette personne est en vacances, nous avons donc supprimé votre email. Cette personne ne verra jamais le courrier électronique que vous venez d'envoyer. Vous pouvez envoyer un courriel dans quelques semaines, ou vous pouvez envoyer un courriel à quelqu'un d'autre ».

III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

- **Fermeture des serveurs et des messageries électroniques le soir et le week-end.**

Exemple : Chez Michelin, une surveillance des connexions à distance le soir ou le weekend est prévue par l'accord d'entreprise. Au-delà de cinq connexion, une rencontre entre le salarié et son responsable est prévue. Un rapport est ensuite envoyé au service du personnel.

Dans le groupe Volkswagen, l'accès extérieur aux boîtes mail entre 18h15 et 7h00 est impossible

- **Mise en place systématique d'un interlocuteur de secours:**

Un interlocuteur de secours est nécessaire pour assurer la continuité de l'activité lors de l'absence d'un salarié, et éviter donc, toutes ruptures d'activités.

Exemple : Mis en place dans de nombreuses collectivités en cas d'absence d'un agent

III. PISTES DE PRÉVENTION



BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION:

- **Intégration de la charte au sein du règlement intérieur de la collectivité.**
- **Communiquer sur les modifications apportées.**
- **Trois bonnes pratiques de bases concernant les mails :**
 - Désactiver la notification de réception de ses mails.
 - Se réserver des plages dédiées à la concentration.
 - Organiser des plages horaires pour consulter ses mails.

IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE



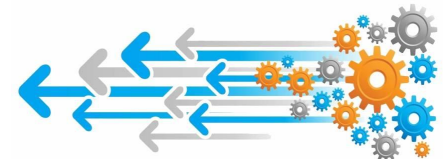
➤ En groupe de 5 personnes :

Identifier et proposer des éléments à intégrer dans une charte sur le droit à la déconnexion que vous souhaiteriez mettre en place dans votre collectivité.

Temps à disposition : 20 minutes

Un membre du groupe sera en charge de retranscrire le travail à l'oral.

CIG petite couronne



IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE

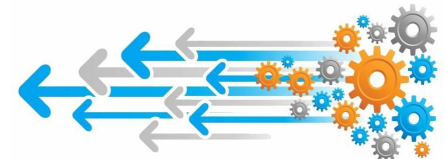


- **Synthèse des travaux de groupe** : 26 participants de 22 collectivités de la petite couronne

Pré-requis avant d'initier un travail sur la déconnexion :

- Charge de travail compatible avec l'organisation des services. Un équilibre est nécessaire afin de s'inscrire dans une démarche de prévention primaire,
- Identifier les NTIC utilisés par service et les usages de portables personnels.

CIG petite couronne



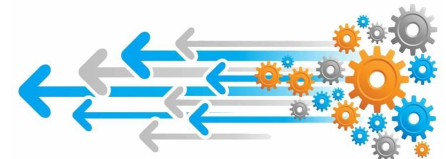
IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE



- **Synthèse des travaux de groupe** : 26 participants de 22 collectivités de la petite couronne

Règles communes et organisationnelles :

- Inscrire le droit à la déconnexion dans le règlement intérieur,
- Travailler collectivement à la définition de la notion d'urgence et aux règles d'envoi des mails,
- Intégrer ces éléments dans le livret d'accueil,
- Sensibiliser les agents / encadrants sur le sujet,
- Former les agents à la gestion du temps et à l'organisation de leur absence,
- Intégrer la déconnexion dans l'entretien d'évaluation,
- Définir de nouvelles modalités de communication interne (débat, séminaire, journal interne, sensibilisation,...),
- Déculpabiliser les agents de ne pas répondre.



IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE



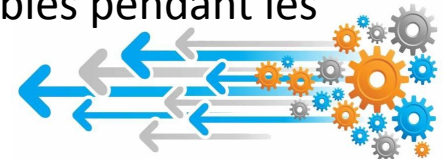
- **Synthèse des travaux de groupe** : 26 participants de 22 collectivités de la petite couronne

Bonnes pratiques techniques :

- Rendre impossible les connexions aux serveurs / courriel sur une plage horaire fixe (19h30 à 8h), modulable en fonction des services et du maintien du service public,
- Assurer la dotation de portable professionnel aux agents le nécessitant (suppression de l'usage des portables personnels à des fins professionnelles).

Bonnes pratiques réunions :

- Cadre les réunions en amont et pour l'ensemble de la collectivité (nombre en adéquation avec les besoins, objectif de la réunion précis et connus de tous, durée idéalement de 1h, ordre du jour de la réunion préparé en amont),
- Interdire l'usage des téléphones professionnelles et pc portables pendant les réunions.



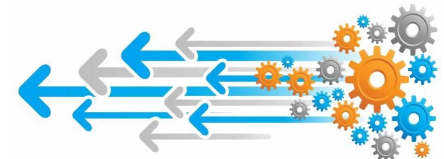
IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE



- **Synthèse des travaux de groupe** : 26 participants de 22 collectivités de la petite couronne

Bonnes pratiques courriels :

- Définir les bonnes pratiques de gestion de la messagerie,
- Former à l'usage des courriels,
- Envoyer les mails en différé en dehors des horaires habituelles (8h-19h30),
- Choisir les destinataires des courriels,
- Ajouter une signature automatique – par défaut « pas de réponse urgente »,
- Instaurer des journées sans mails.



IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE



Mesures visant à lutter contre l'utilisation des outils numériques et de communication professionnels hors temps de travail

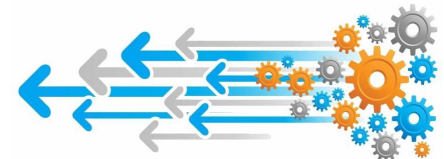
- Gestionnaire d'absence,
- Transfert de courrier,
- Réponse « non urgente »,
- Déconnexion smartphone (plages horaires).

Mesures visant à favoriser la communication

- Pendant les réunions suppression du portable,
- Optimisation des réunions et encadrement des horaires,
- Journée sans courriel.

Mesures visant à réduire les phénomènes de surcharge cognitive

- Gestion des sonneries et alertes visuelles du smartphone,
- Privilégier des temps de travail sans portable (concentration)



IV. CONSTRUCTION D'UNE CHARTE

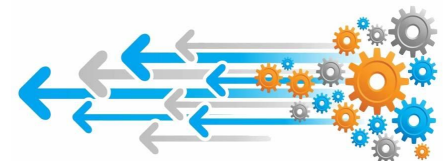


Actions menées par
l'entreprise

- Accompagnement des agents et des encadrants sur le droit à la déconnexion et les règles propres à la collectivité,
- Désigner un interlocuteur privilégié sur la question au sein de la collectivité.

Suivi de l'usage des
outils numériques

- Définir et suivre des indicateurs,
- Bilan et suivi des agents.



CONCLUSION



- **Aucune obligation légale mais s'inscrit dans une politique globale de la Qualité de Vie au Travail.**
- **Il n'y a pas de solution standard, il est nécessaire d'expérimenter au sein de sa collectivité en prenant en compte toutes ces spécificités.**
- **Il existe de bons moyens de développer le sujet tel que:**
 - Une charte des bonnes pratiques et son intégration dans le règlement intérieur.
 - La sensibilisation des agents et accompagnement de la collectivité.
 - La promotion par l'employeur d'une culture, d'une organisation, d'un management, et de comportements favorisant l'équilibre vie privé/vie professionnelle.

CONCLUSION



- La jeudi de la prévention à rassemblé 26 participants de 22 collectivités



CIG petite