

Déconnexion : un devoir pour tous

Pour la CFE-CGC Insee, le droit à la déconnexion est un sujet central de la réflexion sur l'approfondissement du télétravail post crise sanitaire. L'évolution à venir de l'organisation du travail se doit d'intégrer une dimension humaine forte : le respect du partage entre vie professionnelle et vie privée, tout en préservant les dynamiques d'équipe et la souplesse attendue de ces nouveaux modes d'activité. Nous avons appelé de nos vœux l'ouverture de discussions sur ce thème lors du comité technique de réseau (CTR) du 5/11/20. Ce vœu s'est concrétisé : le groupe de travail du CTR du 1/6/21 a été le lieu d'échanges sur l'évolution de la Charte du temps de 2012, en présence du DCVCT et du DRH. Nous partageons ici les demandes que nous avons adressées à l'administration.

Droit à la déconnexion : un instrument de prévention pour la santé des agents

Le droit à la déconnexion, autrement dit le droit de ne pas travailler, lire ou répondre à ses courriels ou autres messages professionnels en dehors du temps de travail, a pris une résonance particulière depuis la mise en oeuvre des premières mesures de télétravail contraint et intensif. À l'aube de changements majeurs, nous devons tirer les enseignements positifs de cette période pour nous donner les moyens de délimiter nos temps de vie en télétravail. De nombreux agents ont l'impression de journées sans réel début ni fin ou s'interrogent sur le mélange dans leur téléphone personnel de numéros d'amis et de contacts professionnels. D'autres sont confrontés à des sollicitations quasi-quotidiennes ou à la nécessité de poursuivre leurs tâches en dehors des heures habituelles de travail ; c'est le cas par exemple des agents qui doivent assurer la continuité de fonctionnement de nos infrastructures informatiques.

Inscrit dans la Loi Travail de 2016 et intégré dans l'accord national interprofessionnel sur le télétravail ([ANI](#)) de novembre 2020, l'objectif poursuivi par le droit à la déconnexion est d'assurer pour tous le respect des temps de repos et de congés, de garantir l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale, afin de protéger la santé des salariés. La CFE-CGC Insee souscrit pleinement à cet objectif et demande la mise en oeuvre d'une réelle volonté et de moyens.

Le plus difficile : l'appliquer !

Un enseignement important du travail à domicile contraint et intensif est que la mise en oeuvre de la déconnexion ne se fait pas naturellement. On ne peut se contenter sur ce sujet de renvoyer chacun vers sa responsabilité ou vers un engagement à ne pas lire ses mails, tant il est évident que faire acte de discipline personnelle à cet égard sera souvent synonyme d'isolement voire d'exclusion. Peu prendront ce risque. Depuis la mise en oeuvre de ce que nous qualifions de continuité d'activité à domicile, début 2020, les sources de réflexion ou d'analyse sur le sujet du "droit" à la déconnexion ne manquent pas. La plupart (voir notamment les travaux de l'[INRS](#) ou de l'[Anact](#)) s'accordent sur au moins un point : on ne peut se contenter de formuler le droit à la déconnexion, des moyens doivent être mis en oeuvre. Ce sujet nécessite une prise de conscience et des actions collectives, une exemplarité de la hiérarchie, la construction d'une culture commune comprise et partagée par tous.

1ère demande : un affichage clair, une communication accrue

Nous demandons que la Charte du temps soit renommée "Charte du temps et de la déconnexion" : un document unique pour une meilleure visibilité et une modification du titre pour souligner clairement la problématique de la déconnexion. Nous souhaitons que ce document, une fois actualisé, fasse l'objet d'une communication interne plus intensive que celle dont la Charte du temps de 2012 a bénéficié. Nous demandons aussi, à l'instar d'accords conclus récemment entre employeurs et représentants du personnel (ANI de novembre 2020, accord de mars 2021 sur le télétravail dans l'administration centrale du MEFR) ou en préparation (accord sur le télétravail dans la fonction publique), qu'une mention explicite au droit à la déconnexion et à la Charte du temps et de la déconnexion soit faite dans le document cadre fixant les règles du télétravail à l'Insee.

2ème demande : freiner les envois de courriels en dehors des horaires de travail

Afin de réduire la charge informationnelle, aujourd'hui élevée en dehors des horaires habituels de travail, nous demandons que seuls les motifs d'urgence explicites, systématiquement précisés dans l'objet et le corps des mails, justifient les envois après 19h30 (heure retenue pour les pop-up internes). En dehors de ces situations, ne pas envoyer de mails en dehors des horaires habituels de travail est un devoir auquel chacun doit être attentif afin de respecter la vie privée des autres. Les agents doivent pouvoir se mobiliser dans les situations d'urgence, mais tout ne relève pas de l'urgence. Nous demandons une réflexion collective et managériale autour de cette notion d'urgence.

La CFE-CGC Insee n'est pas favorable à ce stade à la mise en oeuvre de mesures coercitives comme l'arrêt des serveurs de messagerie, qui ne laissent pas la place aux situations d'urgence qui existent pour certains travaux. Nous pensons aussi qu'il faut maintenir une souplesse d'organisation, car c'est un gain fortement attendu du télétravail. Pour autant, ne pas travailler, ne pas consulter ses mails ou répondre aux messages le soir, le week-end ou en congés est un droit qui doit être réaffirmé. Mais nous ne souhaitons pas que le droit à la déconnexion se résume à des engagements stériles, comme celui de ne pas consulter ses mails en dehors des horaires de travail, injonction culpabilisante et non réaliste.

3ème demande : un indicateur pour sensibiliser et maintenir l'attention

Nous demandons une mesure régulière et transparente des flux de mails échangés en dehors des horaires habituels de travail (de 19h30 à 7h) et le week-end, ventilée par département de la DG et par établissement du réseau régional. Cet indicateur aura comme utilité de sensibiliser et d'alerter l'administration et les agents. Nous demandons que cet indicateur trouve sa place dans le bilan social annuel de l'Insee. Dans la période de montée en charge du télétravail, nous demandons qu'il soit diffusé aux représentants du personnel de manière trimestrielle.

4ème demande : des solutions de téléphonie pour les agents qui le demandent

Nous demandons que les agents qui utilisent fréquemment le téléphone dans l'exercice de leurs missions soient automatiquement dotés, s'ils en font la demande, de téléphones mobiles professionnels permettant de répondre aux situations de travail à distance courantes (téléphonie, sms, tchat, zoom, etc.). Nous considérons cette mesure comme un moyen concret de séparer clairement les contacts professionnels de ceux de la sphère privée, favorisant une meilleure délimitation des temps de vie. Dans le même esprit, nous demandons que soient proposées, de manière complémentaire, des solutions de soft-phonie (téléphonie embarquée sur ordinateur).

Notre dossier internet sur le télétravail : cfecgcinsee.free.fr



[Rejoignez-nous, adhérez à la CFE-CGC Insee !](http://cfecgcinsee.free.fr)