



Négociation sur le droit à la déconnexion:

Les bonnes intentions c'est bien

Les engagements concrets c'est mieux

CONTEXTE

Comme l'a souligné en préambule des négociations le représentant de la Direction, le droit à la déconnexion est un sujet vaste et complexe. Si nous partageons ce constat, nous pensons aussi que l'on peut considérablement limiter la difficulté :

- en utilisant **une rédaction simple et précise** de l'accord afin d'éviter toute ambiguïté et interprétation ultérieure possible,
- en ne permettant **pas une application « locale »** de l'accord au sein d'un département ou d'un service,
- en prenant des **engagements fermes** quant à la mise en place de mesures et d'indicateurs visant à alerter et prévenir afin d'éviter toute dérive préjudiciable à la santé physique et morale des collaborateurs,



Pour **l'UNSA**, **il ne s'agit pas d'interdire quoi que ce soit**. Libre à chacun de répartir son activité professionnelle à sa convenance, mais pour autant, un travail en dehors des horaires et jours « normaux » ne doit pas être banalisé :

- Cela doit rester **exceptionnel, au libre choix du collaborateur**, sans contrainte ou pression de sa hiérarchie,
- Cela ne doit pas générer de situations de **risques psycho-sociaux**,
- Cela ne doit pas cacher une **charge de travail mal dimensionnée**,
- Cela ne doit pas entraîner au sein des équipes une **« concurrence » déloyale et malsaine** entre les collaborateurs.

La bonne application de cet accord sera l'affaire de tous, quelque soit le niveau hiérarchique, le métier et le lieu.

C'est à chacun, manager, collaborateur, futur télétravailleur **d'adopter un comportement juste, intelligent et sage** visant à profiter au mieux des évolutions technologiques et sociétales **sans avoir à les subir**.

Quelques propositions pour un accord conciliant vie privée et vie professionnelle

- Indiquer à partir de **quel niveau hiérarchique** l'employeur considère comme une **contrepartie « légitime »**, le fait de pouvoir solliciter un collaborateur pendant son temps de repos,
- Indiquer qu'un collaborateur n'a **pas l'obligation d'emmener avec lui** pendant son temps de repos les moyens mis à disposition pour une « connexion » à distance,
- Indiquer clairement que l'entreprise **n'a pas à solliciter un collaborateur** qui n'est pas d'astreinte **pendant son temps de repos** par quelque moyen que ce soit,
- Mettre en place une solution rendant impossible pour un collaborateur à l'horaire collectif, une connexion à distance sans badgeage (prévention du travail dissimulé)
- Mettre en avant quelques **bonnes pratiques** comme, par exemple, l'envoi différé d'un courriel.

Des garde fous doivent être impérativement mis en place pour préserver la frontière vie privée/vie professionnelle notamment dans le cadre du télétravail.

22 Novembre 2018

Echangeons ensemble : UNSA@ag2rlamondiale.fr

nos communications en un clic en vous inscrivant à notre newsletter : <http://ag2r-reunica.unsa.org/>