

Comité Technique commun du 16 février 2018 RAPPORT (avis)

RENNES MÉTROPOLE

DIRECTION GENERALE DES SERVICES / DIRECTION PROJETS COM'INTERNE ET DOCUMENTATION (COPROD)

Droit à la déconnexion.

Pièce jointe : projet de charte

A. Contexte

Dans le cadre de l'article 55 de la Loi Travail, la direction générale a chargé CoProD de définir des propositions concernant le droit à la déconnexion, et notamment de rédiger de façon participative une charte sur la question, en lien avec les agents et les organisations syndicales (cf. annexe 1 : projet de charte).

Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Ce droit lui assure ainsi la possibilité, en dehors de ses heures de travail, de se couper temporairement des outils numériques lui permettant d'être contacté dans un cadre professionnel (smartphone, internet, email, etc.).

B. Enjeux

Les enjeux de la démarche sont de disposer de règles communes quant à l'utilisation des outils numériques hors travail et sur le temps de travail, afin de garantir l'efficacité du service aux usagers et les relations professionnelles internes ainsi que de préserver la qualité de vie personnelle et le bien-être au travail.

C. Méthodologie, concertation

Un groupe de travail s'est réuni à deux reprises (juin et octobre 2017) pour identifier les principes qui pourraient être proposés dans cette charte, et les actions possibles à mettre en œuvre. Composition :

- Responsable de la mission Temps de Travail,
- Responsable unité gestion des demandes de la Direction des Systèmes d'Information,
- Directeur technique de l'Opéra,
- Responsable du Bureau des Temps,
- Directeur Adjoint du Conservatoire,
- Responsable du Service Stratégie, Veille, Marketing territorial,
- Responsable du Service Métro, Investissement, Transport,

- Responsable du service Communication et Numérique des Champs Libres,
- Responsable du service Information multimédia de la direction de la Communication.

Les organisations syndicales ont été réunies le 5 décembre pour échanger sur cette proposition de charte et y apporter leurs remarques.

D. Propositions

Les organisations syndicales estiment la démarche effectuée intéressante mais reprochent globalement au dispositif un manque de "contraintes", d'actions à mener et de moyens pour faire respecter les bonnes pratiques de la charte.

De leurs points de vue, il conviendrait notamment de mettre en œuvre des contraintes techniques (blocage de mails), de bénéficier d'indicateurs de "connexion" des agents avant et après la diffusion de la charte pour pouvoir en mesurer les impacts, de rappeler les règles de contact des agents en congés et arrêts maladie, d'avoir un engagement fort et une exemplarité des élus et de la direction générale, de mettre en place une forte communication (mails, affiches dans les salles de réunion). L'usage abusif du téléphone est également pointé et doit être intégré dans la charte.

Au regard de ces propositions, les orientations suivantes sont retenues :

- L'esprit de charte doit rester souple et s'appuyer sur des principes et des valeurs managériales partagées, non sur l'imposition de règles d'usage strictes (au-delà bien évidemment du respect du code du travail) ou un bridage technique. L'imposition de contraintes rigides serait contraire à l'esprit de l'animation managériale, basé sur l'adaptation et la confiance.
- Le droit à la déconnexion est pointé comme un axe fort du programme "animation managériale" 2018, et fera l'objet d'un suivi et d'une communication. Les participants des prochains ateliers seront amenés à donner des idées et à tester des modalités de mise en œuvre sur les préconisations de la charte.
- En matière de communication, l'idée d'une semaine spécifique autour de ces questions, comme "temps fort", est conservée.
- Concernant le suivi, l'idée d'interroger la direction des Systèmes d'Information sur un comptage des volumes de mail échangés suivant les heures de la journée et le week-end sur une semaine de référence est également conservée. Un comptage à N+1 sur la même période pourra ainsi servir de suivi.
- Il convient également, comme demandé par les organisations syndicales, d'ajouter le téléphone "simple" (appels et texto) comme outil entrant dans la problématique de la déconnexion.
- Une question sur la déconnexion, ou plus largement sur la "charge mentale" pourra être ajoutée au questionnaire en cours sur le temps de travail.
- L'objectif est de diffuser cette charte en lien avec des actions de communications ciblées dès le premier trimestre, et d'en tirer un premier bilan en lien avec les organisations syndicales en juin 2018. Parmi les actions de communication envisagées à ce stade : création d'une affiche pour les salles de réunion, interview vidéos autour de la gestion de mails, communication des statistiques...

Les représentants du personnel du Comité Technique commun sont invités à émettre un avis sur les propositions contenues dans ce rapport.