

## Droit à la déconnexion : ouverture des négociations au CATP

### Ça y est, la négociation a débuté au CATP !

Et parce que vous êtes manager ou que vous aspirez à le devenir, **cela vous concerne tout particulièrement...**

#### Présentation de l'accord cadre

Face à la problématique des risques psychosociaux (stress, burnout...) et afin d'assurer le respect de la vie personnelle et familiale, la loi travail d'août 2016 impose aux entreprises de plus de 50 salariés la négociation d'un accord portant sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion ainsi que la « mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques » (article 55 de la loi travail).

Au Crédit Agricole, une première phase de négociation a eu lieu au niveau national entre les Organisations Syndicales représentatives et la Direction de CASA. Ces négociations ont débouché à la rédaction « d'un accord cadre » édictant les grands principes devant servir de base à la rédaction d'un accord local dans chaque Caisse Régionale.



#### Que contient cet « accord cadre » du Crédit Agricole ?

Comme toujours, on retrouve toute une série de bonnes intentions que l'on ne peut que partager... et des petites expressions qui en disent long sur la volonté des signataires ! L'une d'entre elles nous a particulièrement interpellée :

« En matière d'utilisation des outils numériques et donc du « droit à la déconnexion », la responsabilité est partagée entre l'entreprise et le salarié. »

Afin d'illustrer notre inquiétude, **prenons l'exemple du burn-out.**

**Le burn-out est un état dépressif lié au milieu professionnel.**

**La maladie se déclenche suite à une exposition constante et prolongée au travail.** Elle est plus généralement associée aux métiers à forte sollicitation mentale, émotionnelle et affectives, aux postes à responsabilités ou encore lorsque les objectifs sont difficiles voire irréalisables.

Les causes du burn-out sont variées : **journées de travail longues, hyper-connexion, surcharge de travail, pression des délais, travail monotone...**

Aujourd'hui, **la jurisprudence prévoit une protection du salarié** victime de "burn-out" fondée principalement sur l'obligation de sécurité et de résultat **incombant à l'employeur**, Art L4121-1 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 et de la pénibilité au travail*
- 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. »*

Eh bien demain, avec la notion de responsabilité partagée, **la direction pourra soutenir qu'elle a fait tout le nécessaire pour vous préserver** avec une liste de bonnes intentions, de recommandations, etc... **et minimiser sa responsabilité (devant un tribunal par exemple...) en vous tenant responsable de votre burn-out** en prétextant que vous n'avez pas su gérer votre sur-connexion !

C'est une des raisons pour laquelle **la CGT n'est pas signataire de cet accord cadre** (à la différence notamment de la CFDT et du SNECA-CGC...).

Que propose la CGT du CATP pour la négociation locale ?

La réunion de négociation du 30 mai 2017 a été pour nous l'occasion **de présenter nos orientations** à la direction **afin d'obtenir les meilleures garanties sociales pour les salarié-e-s du CATP.**

Tout d'abord, **nous souhaitons rappeler dans le préambule de l'accord l'article L.4121-1 du code du travail** (cf ci-dessus)

Ensuite, nous avons demandé **que les principes suivants soient intégrés à l'accord** :

- a. **Un-e salarié-e ne peut être destinataire d'une sollicitation professionnelle en dehors de son temps de travail ou d'astreinte**
- b. Un droit à la déconnexion avec **des périodes d'interruption des messageries professionnelles** au moins équivalentes à la durée minimale de repos journalier et hebdomadaire.
- c. Définition des systèmes de **report de la charge de travail** durant les périodes de repos et de congés des salarié-e-s.
- d. **Prévoir des plages de déconnexion** pendant l'exercice habituelle de son activité professionnelle.

**Pour la CGT, l'employeur doit rester le garant de l'organisation du travail et de la santé des salarié-e-s, et il doit mettre en œuvre un droit à la déconnexion, sans faire basculer sa responsabilité sur les salarié-e-s !**



**Vous souhaitez réagir ? Nous faire part de vos remarques ?**

N'hésitez pas à nous contacter sur notre messagerie dédiée.

[cgtcstp-cadres@orange.fr](mailto:cgtcstp-cadres@orange.fr)

## Ça existe ailleurs, alors pourquoi pas au CATP !

« Pour prévenir ces risques [ndlr psychosociaux], **le présent accord prévoit la fermeture des messageries électroniques de 20 heures à 7 heures et le week-end (du vendredi 20 heures au lundi 7 heures)**. Il est rappelé qu'un collaborateur n'a pas à envoyer des courriels pendant une période de suspension du contrat de travail (congrés payés, arrêt maladie, RTT...) et n'a pas à répondre aux courriels pendant la période de fermeture des messageries électroniques ou envoyés par un collaborateur en suspension de contrat de travail. »

**GIE Réunica, avenant n°7 au protocole d'accord de substitution relatif à la durée de travail, 29 janvier 2014.**

« Afin de respecter le temps de repos quotidien rappelé par l'article 5-1, et la césure entre la vie professionnelle et la vie privée du salarié nomade, la direction s'engage à fixer les modes de fonctionnement suivants avec chaque salarié-e nomade :

- **aucun courriel ne sera adressé avant 8 heures le matin et après 19 heures 30 le soir ;**
- **aucun courriel ne sera adressé durant les week-ends et jours fériés, sauf en cas de manifestations commerciales de type foires et salons auxquelles participerait le salarié nomade ;**
- **pendant les périodes d'absence (repos, congé) du salarié nomade, un système de délégation de compétences sera mis en place sous la responsabilité du N+1 afin d'assurer la continuité de la relation commerciale avec les apporteurs d'affaires pendant les périodes de congés ou d'absence.**

Par exception à ces règles, dans le cas où des circonstances contraindraient l'émetteur à communiquer sans respecter les modalités de fonctionnement citées ci-dessus, il ne sera attendu aucune réponse immédiate de la part du destinataire et la demande sera traitée en différé. Ces dispositions s'appliquent également aux appels téléphoniques, SMS, fax, etc. »

**BNP Paribas, accord sur le nomadisme, 24 septembre 2013.**

« **Les parties considèrent néanmoins que le droit légitime et nécessaire à la déconnexion n'est pas suffisant** car il cherche à contraindre les seuls effets induits par un usage excessif ou incontrôlé des outils numériques, mais **il ne s'attaque pas aux causes**. C'est pourquoi, **ce droit s'accompagnera d'une réflexion et de mesures portant sur les causes mêmes des usages excessifs des outils numériques :**

- comportement individuel
- organisation du travail
- absence de formation ou d'évaluation des usages ».

**Accord transformation numérique Orange, 27 septembre 2016.**