

**ACCORD A DUREE INDETERMINEE RELATIF
A LA DECONNEXION AU SEIN DE LA
FONDATION APPRENTIS D'AUTEUIL**

SOMMAIRE

PREAMBULE	4
CADRE JURIDIQUE.....	4
CONTEXTE DE L'ACCORD.....	4
OBJECTIFS DE L'ACCORD.....	4
CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD.....	5
ENTREE EN VIGUEUR – DUREE	5
I. ARTICLE 1 – DEFINITION - CHAMP D'APPLICATION	6
1.1. Définition	6
1.2. Bénéficiaires.....	7
1.3. Outils concernés.....	7
II. ARTICLE 2 – LES PERIODES DE DECONNEXION	7
2.1. Hors temps de travail	7
2.2. Pendant le temps de travail	8
2.3. Exceptions au droit à la déconnexion	8
III. ARTICLE 3 – RESPONSABILITE MANAGERIALE ET DE TOUS LES SALARIES.....	9
IV. ARTICLE 4 – MOYENS DE SENSIBILISATION ET RECOMMANDATIONS	10
V. ARTICLE 5– MOYENS DE CONTROLE DU DROIT A LA DECONNEXION	11
5.1. Le dispositif d'alerte « déconnexion ».....	11
5.2. Les sanctions	12
5.3. L'entretien d'évaluation.....	12
VI. ARTICLE 6 – DEPOT ET AFFICHAGE	12
VII ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD	12
ANNEXE	14

ACCORD RELATIF A LA DECONNEXION

ENTRE :

La Fondation Apprentis d'Auteuil, dont le siège social est situé 40 Rue Jean de la Fontaine, 75781 cedex 16, représentée par Monsieur Nicolas TRUELLE, en sa qualité de Directeur Général,

D'une part,

ET :

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

La FEP-CFDT représentée par Monsieur Sébastien PILLIAS en qualité de Délégué syndical central,

La Fédération CFTC Santé-Sociaux représentée par Monsieur Guillaume LEONARDI en qualité de Délégué syndical central,

L'UFAS-CGT représentée par Monsieur Jean-Luc LE DANTEC en qualité de Délégué syndical central,

La FNAS-FO représentée par Monsieur Daniel LAURENT en qualité de Délégué syndical central,

D'autre part,

Ci-après dénommées ensemble « les parties ».

PREAMBULE

A titre préalable, les parties entendent rappeler les éléments suivants :

CADRE JURIDIQUE

Les parties au présent accord se sont réunies pour définir les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L2242-17 du Code du travail issu de la loi dite « loi Travail » n°2016-1088 du 8 août 2016.

Le droit à la déconnexion est érigé en thème de négociation obligatoire et s'inscrit dans le cadre de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail et plus particulièrement en application du 7° de l'article L2242-17 du Code du travail relatif plus spécifiquement au droit à la déconnexion.

Le présent accord a pour but d'aborder 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'encourager les bonnes pratiques dans l'utilisation des technologies d'informations et de communication (TIC), d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que l'équilibre entre la vie privée et familiale et la vie professionnelle des salariés.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité de la charte relative aux « 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie » qui a été proposée aux entreprises par le Ministère en charge des droits des femmes et l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise (OPE) en 2013 et que la Fondation Apprentis d'Auteuil a signé la même année. En outre, le présent accord reprend les principes adoptés dans la charte informatique annexée au règlement intérieur de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

CONTEXTE DE L'ACCORD

Les mesures proposées par le présent accord sont le fruit des différentes réunions de négociation intervenues entre la Direction et les délégations syndicales depuis décembre 2017.

En vue de préparer la négociation avec les délégués syndicaux centraux sur le droit à la déconnexion, la Direction a procédé à une enquête auprès de salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

Cette enquête a été lancée le premier semestre 2018 sur un échantillon de salariés (co-construit entre la Direction et les délégations syndicales) afin de mieux apprécier et évaluer l'importance et le ressenti des usages des technologies numériques au sein de l'Institution.¹

OBJECTIFS DE L'ACCORD

Au sein de cet accord, la Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite avant tout protéger et préserver la santé de ses salariés en veillant à la bonne application de leur droit à déconnexion et ce, notamment, grâce à la garantie du respect de leur droit au repos (repos quotidien, repos hebdomadaire et congés) et de la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

La Fondation Apprentis d'Auteuil affirme que la mise en œuvre du droit à la déconnexion est un élément de sa politique de prévention des risques psycho-sociaux. Pour ce faire, la Fondation

¹ Les résultats de cette enquête sont en annexe de ce présent accord

Apprentis d'Auteuil souhaite avec cet accord alerter les salariés sur les risques d'hyper-connexion et permettre à chaque salarié de mieux maîtriser ses temps de connexion.

Le présent accord a pour but d'améliorer la qualité de vie au travail de chaque salarié en plaçant les TIC au service de la qualité de vie au travail et en favorisant la mise en place d'une gestion raisonnée des TIC pendant le temps de travail et hors temps de travail.

Enfin, la Fondation Apprentis d'Auteuil tient à souligner que le droit à déconnexion découle du principe général du respect de l'autre.

CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de droit privé des établissements de la Fondation Apprentis d'Auteuil. Les dispositions qui visent « les collaborateurs » à l'article 4 du présent accord sont étendues également aux enseignants Etat.

ENTREE EN VIGUEUR – DUREE

➤ Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} septembre 2020.

➤ Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

➤ Révision

Le présent accord peut faire l'objet d'une demande de révision par la Direction ou par une organisation syndicale habilitée au sens de l'article L 2261-7-1 du Code du travail.

Cet article dispose ainsi que :

« I. - Sont habilitées à engager la procédure de révision d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel cette convention ou cet accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord et signataires ou adhérentes de cette convention ou de cet accord ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

La révision s'effectue selon les modalités suivantes :

- Toute demande de révision, obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle, est portée à la connaissance de chacune des autres parties signataires ou adhérentes par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.
- Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant cette formalisation, les parties doivent se rencontrer en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.
- Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord.

Ces stipulations relatives à l'expression d'une demande unilatérale de révision ne sont pas exclusives de la possibilité de conclure un avenant de révision à l'occasion de tout processus de négociation avec les organisations syndicales représentatives.

➤ **Dénonciation**

Le présent accord peut être dénoncé en application de l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Le présent accord constitue un tout indivisible, il ne peut être dénoncé qu'en totalité.

La dénonciation doit être notifiée, par lettre recommandée avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt conformément à l'article L. 2261-9 du Code du travail.

La dénonciation prend effet au terme d'un préavis de trois mois. A cette date, l'accord dénoncé continue de produire effet conformément aux dispositions légales pendant 12 mois à compter de la date d'expiration du préavis de dénonciation de 3 mois susvisé, sauf application d'un accord de substitution.

I. ARTICLE 1 – DEFINITION - CHAMP D'APPLICATION

1.1. Définition

Le droit à la déconnexion se définit comme le droit du salarié de demeurer «injoignable», particulièrement en dehors de son temps de travail et plages horaires normales de travail, afin de respecter au mieux le temps relevant de sa vie privée.

Les parties rejettent la déconnexion imposée qui sous-entend un blocage de l'usage des emails et une interdiction absolue de se connecter pendant les périodes de repos ou de congés. Au contraire, par cet accord, les parties affirment leur volonté de promouvoir la déconnexion ou reconnexion choisie en proposant des bonnes pratiques pouvant aller jusqu'à la déconnexion encadrée en cas de connexion abusive en dehors des horaires de travail. Les moyens de contrôle et sanctions prévus par l'article 5 de ce présent accord sont des moyens pour y parvenir.

1.2. Bénéficiaires

Les salariés concernés sont les salariés cadres ou non-cadres, quelles que soient les modalités d'organisation de leur travail (télétravail, temps partiel, forfait-jours etc.).

Ainsi, aucun salarié n'est tenu de répondre à des mails, appels téléphoniques ou sollicitation à caractère professionnel en dehors de son temps de travail et pendant ses congés et absences.

1.3. Outils concernés

Le droit à la déconnexion a vocation à couvrir tous les supports de communication que la Fondation Apprentis d'Auteuil met à disposition des salariés concernés ainsi que les outils personnels utilisés à titre professionnel.

Au sens du présent accord, les supports de communication concernent :

- ✓ les outils numériques physiques : ordinateurs, tablettes, téléphones portables professionnels et personnels, réseaux filaires, etc.,
- ✓ les outils numériques dématérialisés permettant d'être joint à distance : messageries électroniques, logiciels, connexions sans fils, internet/intranet, usage des réseaux sociaux, etc.

La liste de ces outils n'est pas limitative et peut être amenée à changer en fonction des évolutions de ces outils et notamment des TIC.

La Fondation Apprentis d'Auteuil souhaite toutefois rappeler que les salariés pour qui l'employeur a mis à disposition des outils professionnels ne doivent en principe pas faire un usage professionnel de leurs outils personnels (téléphones portables personnels, ordinateurs portables personnels, etc.).

II. ARTICLE 2 – LES PERIODES DE DECONNEXION

Les parties conviennent que le droit à la déconnexion s'applique hors-temps de travail mais aussi pendant le temps de travail.

2.1. Hors temps de travail

Le droit à la déconnexion étant le droit d'un salarié à demeurer « injoignable » en dehors de son temps de travail, cela se traduit par l'absence formelle d'obligation pour les salariés de se connecter, de lire ou répondre aux sollicitations en dehors de leur horaire habituel de travail.

Les temps de déconnexion hors temps de travail commencent dès qu'un salarié quitte son poste en fin de journée de travail et jusqu'à la reprise.

Particularité des cadres au forfait-jours :

Conformément à l'article 1.2 sur les Bénéficiaires, l'ensemble des salariés de la Fondation Apprentis d'Auteuil sont concernés y compris les cadres au forfait-jours.

Toutefois, les cadres au forfait-jours sont par définition autonomes dans la gestion de leurs horaires de travail et, par voie de conséquence, la fin de la journée de travail ne peut avoir pour référence des horaires fixes.

Pour pallier à cette difficulté, parmi les axes de sensibilisation à la déconnexion proposés aux cadres au forfait-jours, l'accent est mis sur les bonnes pratiques à adopter afin de faciliter l'usage de leur droit à déconnexion (usage des outils de l'agenda Outlook en précisant les plages d'indisponibilité ou d'absence, etc.)

Ces temps de déconnexion recouvrent également, au sens des dispositions conventionnelles et légales en vigueur, les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés payés et autres congés exceptionnels ou non, les JRTT, les temps de jours fériés et de jours de repos, les temps d'absences autorisées (absence pour maladie, pour maternité, temps partiel etc.) ainsi que les temps de pause déjeuner.

Ces périodes de repos, congé et suspension du contrat de travail doivent être respectées par l'ensemble des acteurs de la Fondation Apprentis d'Auteuil.

2.2. Pendant le temps de travail

Les parties conviennent que le droit à la déconnexion bénéficie aux salariés pendant leurs horaires de travail afin de les préserver des sur-sollicitations numériques, source de fatigue et de stress, et de leur permettre ainsi une plus grande efficacité au travail.

Les salariés sont également invités, dans la mesure du possible, à user du droit à la déconnexion notamment :

- Lors des réunions de travail ;
- Lors d'entretiens individuels ;
- Pour se consacrer à une activité requérant une absence d'interruptions,
- Etc.

Le but est de permettre aux salariés de se consacrer pleinement à l'objet des situations précitées en s'abstenant de consulter leur messagerie professionnelle.

2.3. Exceptions au droit à la déconnexion

Deux exceptions au droit à la déconnexion sont prévues :

- ✓ Compte-tenu de la mission spécifique de la Fondation Apprentis d'Auteuil qui ne connaît aucune interruption d'activité, un salarié pourra à titre exceptionnel être sollicité en dehors de ses heures habituelles de travail. Ainsi, au regard du service concerné, en cas de circonstances particulières nées de l'urgence ou dans le but de préserver la sécurité des biens et des personnes, des exceptions au principe du droit à la déconnexion peuvent le

cas échéant être mises en œuvre, notamment pour préserver l'Institution des risques ou dangers auxquels elle est potentiellement exposée.

- ✓ Le droit à la déconnexion ne s'applique pas aux salariés sur leur temps d'astreintes au sens de l'accord relatif à l'organisation des astreintes du personnel cadre en date du 11 décembre 2009, de l'avenant de révision des accords de la FENC en date du 1^{er} juillet 2010 ainsi que de l'avenant de révision des accords de la Famille Administration et Services (AES) non-cadre en date du 7 décembre 2018.

III. ARTICLE 3 – RESPONSABILITE MANAGERIALE ET DE TOUS LES SALARIES

Les parties rappellent que la particularité du droit à la déconnexion réside dans une double responsabilité : le salarié tient un rôle actif qui consiste à user de son droit de déconnexion et la Fondation Apprentis d'Auteuil, en tant qu'employeur, a la responsabilité du suivi de l'usage des outils fait par les salariés.

Responsabilité managériale :

Les managers, quel que soit leur niveau hiérarchique, s'assurent par leur exemplarité, du respect du droit à la déconnexion, notamment, en ne sollicitant pas les salariés en dehors de leur temps de travail, sans raisons exceptionnelles.

Dans leur mission d'accompagnement, les managers veillent également à ce que les membres de leur équipe mettent en œuvre l'application du droit à la déconnexion. Le thème de la déconnexion doit être inscrit dans les entretiens d'évaluation annuels et mis à l'ordre du jour des réunions d'équipe.

Lors de l'informatisation d'une procédure existante, le manager ou le directeur doit s'interroger sur le risque de surconnexion et peser les avantages et inconvénients d'une telle démarche.

Responsabilité de tous :

Sans exonérer la Fondation Apprentis d'Auteuil de ses responsabilités, il est rappelé que chaque salarié, quels que soient sa fonction et son niveau hiérarchique, s'engage à préserver sa santé et sa sécurité ainsi que de celle des autres personnes concernées par ses actes en respectant les principes du droit à la déconnexion.

En effet, les parties considèrent que le respect du droit à la déconnexion nécessite une prise de conscience de tous les salariés afin d'aller vers des comportements équilibrés quant à l'usage des TIC.

Les parties soulignent qu'un mail ne peut et ne doit se substituer à une relation humaine. Chaque salarié est alors invité à s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles.

IV. ARTICLE 4 – MOYENS DE SENSIBILISATION ET RECOMMANDATIONS

Pour mettre en œuvre le droit à la déconnexion, des mesures de sensibilisation et des recommandations sont mises en œuvre à destination de l'ensemble des collaborateurs.

Sensibilisation et formation :

Dans ce cadre, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage notamment à :

- ✓ organiser des actions de sensibilisation, de formation aux bonnes pratiques et à un usage raisonné et équilibré des TIC. Il est mis l'accent sur les risques médicaux qu'engendre une hyper-connexion sur la santé des collaborateurs et une fiche « Focus Droit de la déconnexion » sera adressée à tous les collaborateurs,
- ✓ proposer un accompagnement à chaque collaborateur qui souhaite mieux maîtriser les outils numériques mis à sa disposition dans le cadre de son travail. En effet, des temps de formation peuvent être nécessaires afin d'aider les collaborateurs à se familiariser avec les fonctionnalités de la messagerie professionnelle qui sont conçus comme des aides à la déconnexion (exemple : « Outlook »).

Ces dispositifs doivent régulièrement être mis à jour pour être adaptés aux demandes et besoins des salariés.

Recommandations :

Afin d'éviter le stress lié à l'utilisation des outils numériques professionnels, il est par exemple recommandé à tous les collaborateurs envoyant un courriel de :

- ✓ s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel et privilégier les envois différés lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail,
- ✓ veiller à la clarté, la neutralité, la concision et la politesse du courriel ainsi que de son objet,
- ✓ assurer la pertinence et le volume des fichiers joints au courriel,
- ✓ bien choisir les destinataires d'un courriel (copie, copie caché) en veillant à l'utilisation modérée des fonctions « *répondre à tous* » et « *copie à* »,
- ✓ ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire,
- ✓ ajouter au bas de la signature automatique des courriels la mention « *Droit à la déconnexion : 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* », ou la mention : « *Je lis et réponds à mes mails lorsque je peux. Si vous recevez un message tardif ou lors d'un moment de repos (soirs, week-end...), rien ne vous oblige à le lire et à me répondre dans l'immédiat.* »

Pour la bonne organisation et concentration du collaborateur, il est notamment recommandé de :

- ✓ apprendre à organiser sa boîte professionnelle,
- ✓ paramétrer le gestionnaire d'absence du bureau sur sa messagerie électronique et indiquer les modalités de contact d'un autre membre de la Fondation Apprentis d'Auteuil en cas d'urgence,
- ✓ renseigner son agenda et le partager,

- ✓ se bloquer des temps spécifiques pour traiter ses courriels.
- ✓ ne pas activer les alertes sonores ou visuelles d'arrivée d'un nouveau courriel.

Déploiement :

Pour mettre en œuvre ces recommandations et sensibilisations, la Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage notamment à diffuser un KIT à déployer sur l'ensemble de la Fondation Apprentis d'Auteuil et ses établissements, comprenant :

- o un quizz pour aider les collaborateurs à identifier leur profil de connexion/déconnexion et les aider à améliorer leur rapport à la déconnexion,
- o des affiches destinées à être diffusées pour sensibiliser et promouvoir les bonnes pratiques,
- o un guide de bonnes pratiques et d'usage du courriel.

V. ARTICLE 5– MOYENS DE CONTROLE DU DROIT A LA DECONNEXION

5.1. Le dispositif d'alerte « déconnexion »

Un dispositif d'alerte est mis à la disposition des salariés estimant que leur droit à déconnexion n'est pas respecté.

Il est rappelé en préalable, qu'en cas de situation difficile, tout salarié doit tenter de régler le problème avec la ou les personnes entravant sa déconnexion.

En cas de défaillance de cette étape préalable, le salarié peut choisir d'émettre une alerte à l'attention de sa hiérarchie et/ou son responsable ressources humaines via un formulaire d'alerte, tenu à disposition sur l'intranet de la Fondation Apprentis d'Auteuil, avec en copie un représentant du personnel qui fera le lien avec le CSE.

Le salarié est reçu en entretien par son manager et/ ou son responsable ressources humaines afin que sa situation soit examinée et que des pistes d'actions soient envisagées.

En cas de dysfonctionnement avéré, l'entretien permet d'identifier les causes de dysfonctionnement et d'élaborer un plan d'action pour y remédier. Un point de suivi des mesures correctives déployées est réalisé le semestre suivant la mise en œuvre du plan d'action.

En dernier ressort de la procédure et en cas de persistance du problème, le salarié transmet l'alerte à un référent du Siège.

La Direction s'engage à ce que le déclenchement de ce dispositif d'alerte ne soit pas préjudiciable au salarié requérant. En outre, la démarche de l'émetteur d'alerte est confidentielle.

5.2. Les sanctions

La Fondation Apprentis d'Auteuil rappelle que le salarié n'a pas l'obligation de répondre aux sollicitations adressées hors temps de travail sauf exceptions évoqués à l'article 1 du présent accord. Par conséquent, le fait qu'il n'ait pas pu être joint en dehors des horaires de travail est dépourvu de caractère fautif, et le salarié ne peut être sanctionné à ce titre.

En revanche, le salarié ne respectant pas le droit à déconnexion d'autrui peut être sanctionné sur la base du présent accord et conformément aux sanctions prévues au sein du règlement intérieur de la Fondation Apprentis d'Auteuil..

5.3. L'entretien d'évaluation

La Fondation Apprentis d'Auteuil s'engage à ce que le droit à la déconnexion soit un thème obligatoire des entretiens annuels d'évaluation.

Dès 2021, une rubrique portant sur le droit à déconnexion doit être insérée dans la trame de l'entretien annuel afin de permettre un temps d'échange entre le salarié et son manager sur l'usage des TIC et l'exercice du droit à la déconnexion.

VI. ARTICLE 6 – DEPOT ET AFFICHAGE

Le présent accord est signé sous format électronique.

Les parties signataires recevront une copie de l'accord signé par le biais du prestataire de service ainsi qu'une attestation de signature électronique. Il leur sera demandé, à des fins de dépôt des accords, de nous confirmer par retour de mail la bonne réception du présent accord signé.

Passé un délai de huit jours à compter de sa notification, le présent accord est déposé, dans les formes légales à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi de Paris et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

En outre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-5-1 du code du travail, cet accord fait l'objet d'une publication dans la base de données nationale des accords collectifs, dans les modalités définies avec les délégations syndicales centrales.

Son existence figure aux emplacements réservés à la communication avec le personnel.

VII ARTICLE 7 – SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires se réunissent au moins une fois par an, pour faire un bilan des différents éléments du présent accord.

Afin de mesurer l'efficacité du présent accord, la Direction fournit à cet effet aux organisations syndicales les indicateurs suivants:

- ✓ flux des mails envoyés en dehors des horaires « normaux » de travail par le biais d'un indicateur spécifique construit sur le flux trimestriel ou semestriel des mails envoyés.

Notamment, il sera procédé à un point de situation avant le déploiement d'une campagne de sensibilisation et après le déploiement des outils de sensibilisation.

- ✓ nombre d'alertes transmises au référent sur la déconnexion
- ✓ nombre d'entretiens d'évaluation menés avec la rubrique sur le droit à la déconnexion.

Fait à Paris, le 26 juin 2020

Pour la Fondation Apprentis d'Auteuil, le Directeur Général
Monsieur Nicolas TRUELLE

Pour le syndicat FEP-CFDT
Monsieur Sébastien PILLIAS

Pour le syndicat FNAS-FO
Monsieur Daniel LAURENT

Pour la Fédération CFTC Santé-Sociaux
Monsieur Guillaume LEONARDI

Pour le syndicat UFAS-CGT
Monsieur Jean-Luc Le DANTEC

ANNEXE

ANNEXE UNIQUE

RESULTATS ENQUETE DECONNEXION 2018



La confiance peut sauver l'avenir

Point négociation sur le droit à la déconnexion -

Résultats du sondage- 31 mai 2018



DRH /Luc FOSSEY-NdF

12/06/2018



Résultats de l'enquête

2

DRH /Luc FOSSEY-NdF

12/06/2018



Contexte de cette enquête

En vue de préparer la négociation avec les délégués syndicaux centraux sur le droit à la déconnexion, nous avons procédé à une enquête auprès de salariés d'Apprentis d'Auteuil.

Elle s'est déroulée en 2 phases :

- Des entretiens qualitatifs (échange téléphonique avec 18 personnes toutes fonctions confondues),
- Un sondage adressé à un panel de 42 personnes proposées par les délégations syndicales.

3

12/06/2018



Méthodologie suivie

Cette présentation ne porte que sur le résultat de la deuxième vague de l'enquête

- Le questionnaire a été adressé par mail mi avril, pour une réponse au plus tard le 24 mai.
- Les retours sont anonymes
- Le taux de réponse est de 50 % , soit 21 personnes.
- Parmi lesquelles quinze personnes ont renseigné leur fonction.



4

12/06/2018



Professions renseignées

Fonction	Nombre
Animateur informatique	1
Directeur adjoint	1
Educateur spécialisé	3
Chef de service éducatif	2
Educateur	2
Fonction RH	1
Chargé de projet	1
Responsable immobilier régional	1
Assistant de direction	1
Responsable de cuisine	1
Responsable animation	1

12/06/2018

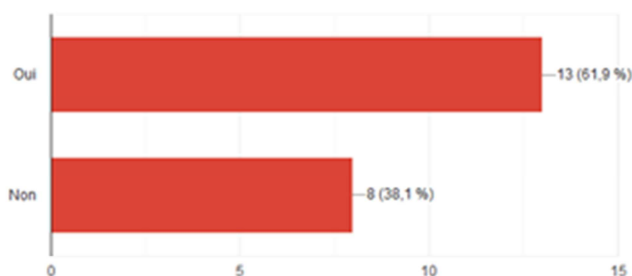
5



Usage des outils numériques professionnels à domicile

1. Bénéficiez-vous d'outils numériques professionnels (type smartphone, ordinateur portable) que vous rapportez à votre domicile ?

21 réponses



12/06/2018

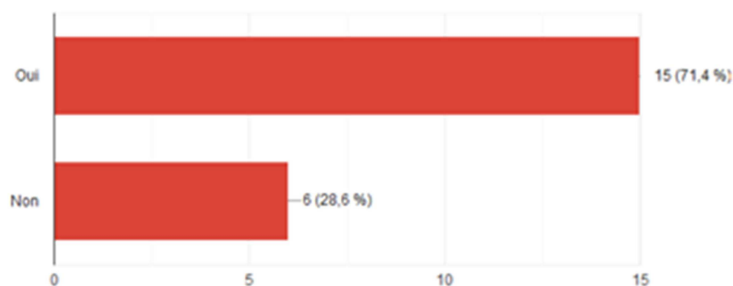
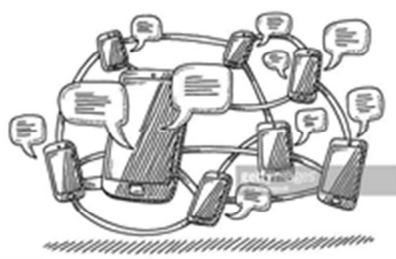
6



Messagerie professionnelle et smartphone personnel

2. Avez-vous connecté votre messagerie professionnelle à votre smartphone ?

21 réponses



7

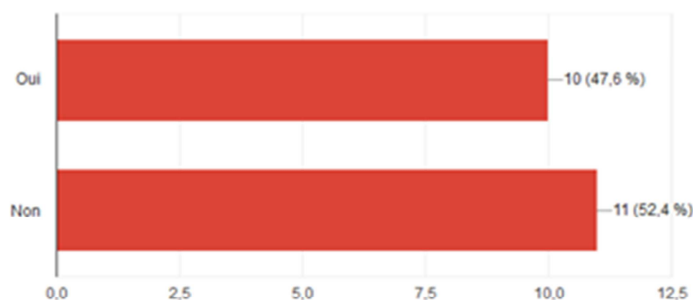
12/06/2018



Utilisation de Nomade

3. Utilisez-vous Nomade depuis votre domicile ?

21 réponses



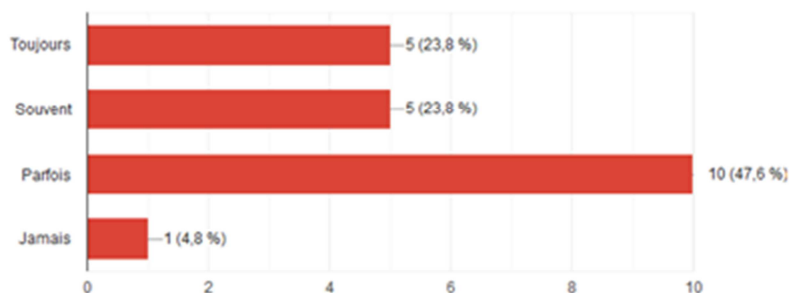
8

18/06/2018

Toujours joignable ?

4. Restez-vous joignable sur votre temps privé (repos journalier, week-end, jours fériés) ?
(hors astreinte)

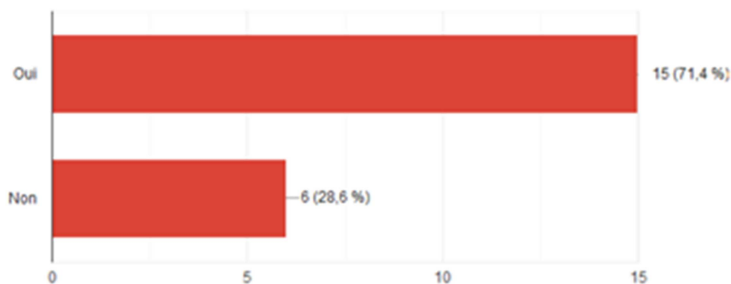
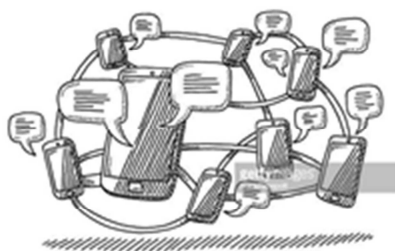
21 réponses



Messagerie professionnelle et smartphone personnel

2. Avez-vous connecté votre messagerie professionnelle à votre smartphone ?

21 réponses

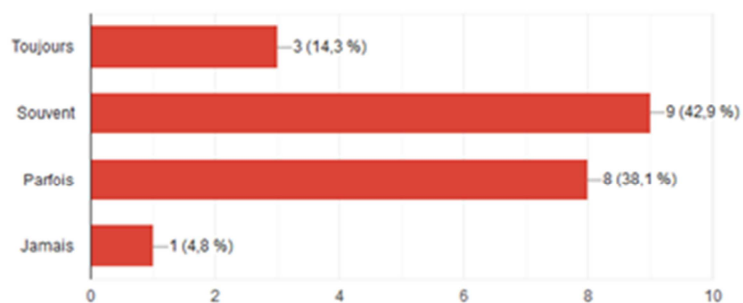




Toujours connecté, pourquoi ?

5. Si oui, restez-vous connecté pour réaliser votre travail sur votre temps privé (repos journalier, week-end, jours fériés) ? (hors astreinte)

21 réponses



10

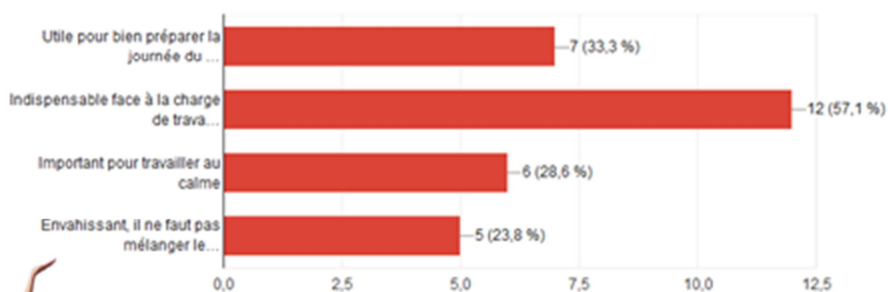
12/06/2018



Les raisons qui poussent à travailler de chez soi

7. Travailler depuis votre domicile vous semble

21 réponses



11

12/06/2018

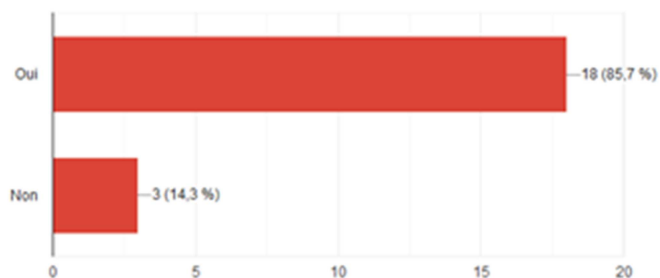


Consultation des mails à la veille du retour au travail

8. Ressentez-vous le besoin de consulter vos e-mails la veille de votre retour au travail (week-end/congés/maladie)?

21 réponses

86 %



12

12/06/2018



Et si je ne me connecte pas ?

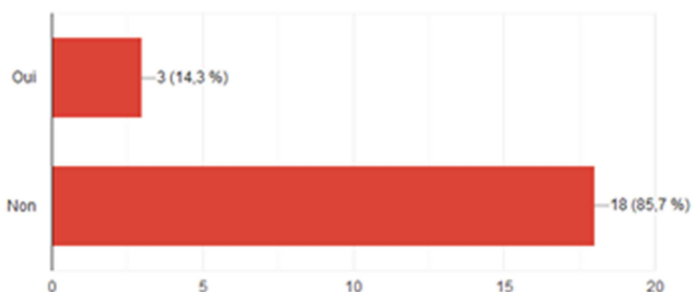
9. Ressentez-vous un sentiment de culpabilité de ne pas être connecté quand vous êtes à votre domicile ?

21 réponses

Coupable !



www.lepsychologue.be



13

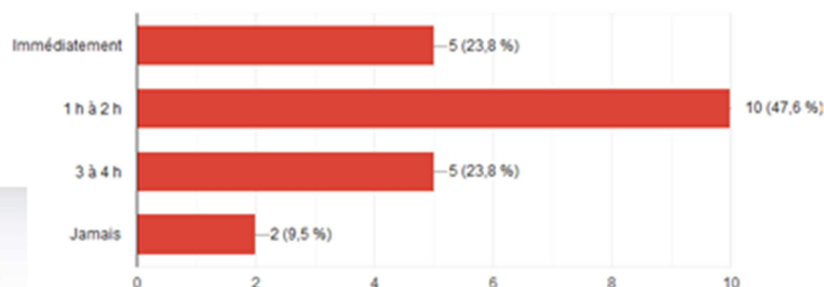
12.06.2018



Combien de temps pour se déconnecter après le travail ?

10. Au bout de combien de temps déconnectez-vous le soir après le travail ?

21 réponses



14

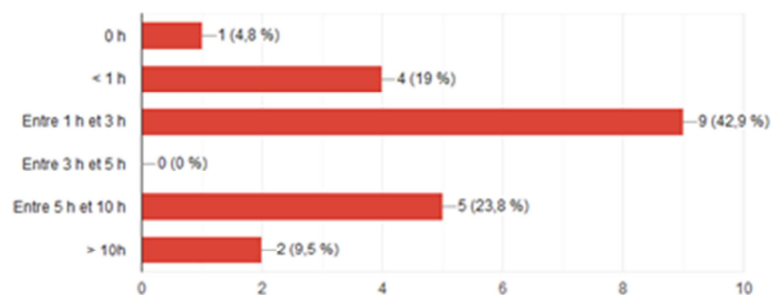
18.06.2018



Temps de connexion sur votre temps de repos

11. Par semaine, à combien de temps estimez-vous votre temps connecté sur votre temps de repos (repos journalier, week-end, jour fériés) ?

21 réponses



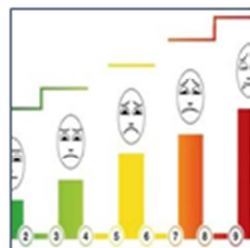
15

12/06/2018



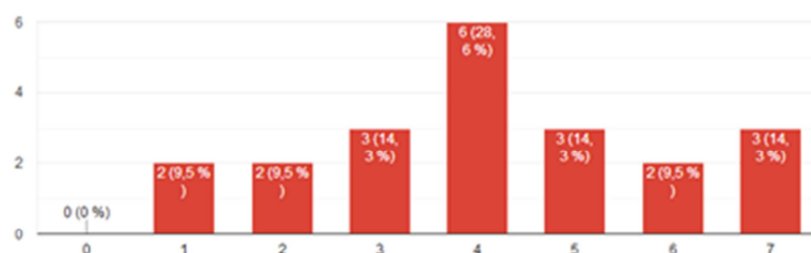
Niveau de connexion hors temps de travail

67 % des sondés estiment leur niveau de connexion entre 4 et 7 hors temps de travail



12. Comment évaluez-vous tous médias confondus (mails, intranet, SMS, appels téléphoniques, Messenger...) votre niveau de connexion sur une échelle de 0 à 7, hors temps de travail ?

21 réponses



12/06/2018

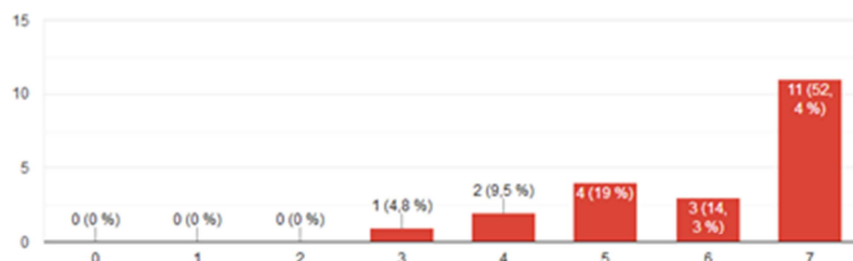
16



Niveau de connexion sur votre temps de travail

13. Comment évaluez-vous tous médias confondus (mails, intranet, SMS, appels téléphoniques, Messenger...) votre niveau de connexion sur une échelle de 0 à 7 durant le temps de travail ?

21 réponses



12/06/2018

17

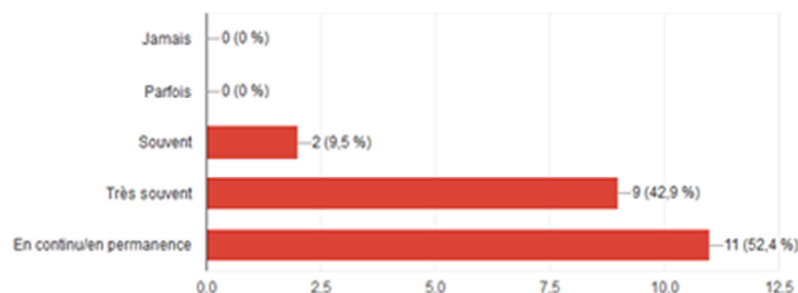


Messagerie professionnelle sur le temps de travail

14. Consultez-vous votre messagerie professionnelle durant votre temps de travail ?

21 réponses

Près de 95 % des sondés consultent leur messagerie pro entre très souvent et en permanence !



18

12/06/2018

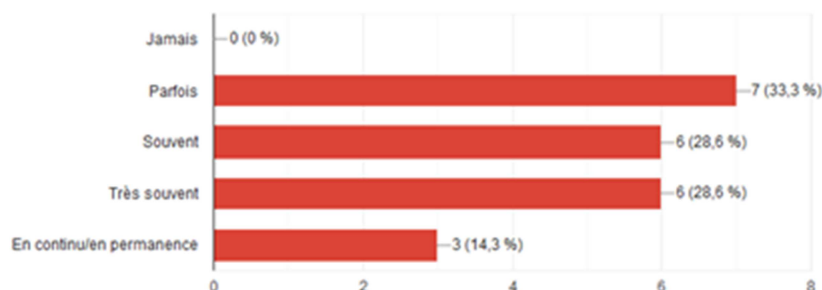


Messagerie professionnelle hors temps de travail

15. Consultez-vous votre messagerie professionnelle hors temps de travail ?

21 réponses

Près de 33 % des sondés consultent leur messagerie pro entre très souvent / en permanence hors temps de travail



19

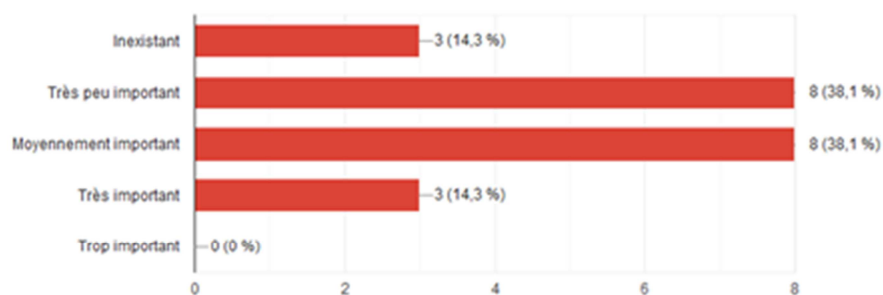
12/06/2018



Niveau de sollicitation sur des projets d'AA extérieurs

16. Comment évaluez-vous votre niveau de sollicitation sur des projets extérieurs à votre mission principale (projets d'autres directions ou unités de vie, du siège, des fonctions régionales, ...) ? (exclure l'externe à la Fondation)

21 réponses



20

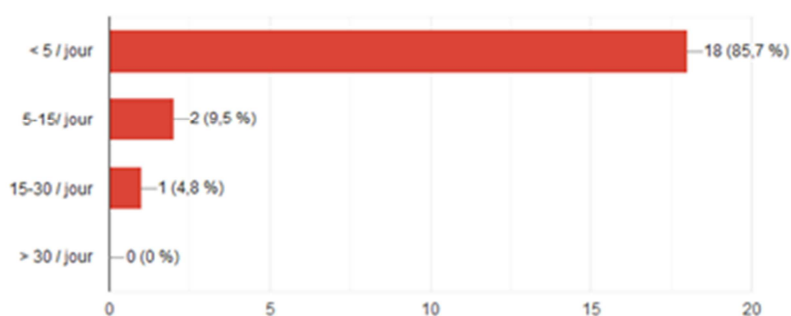
12/06/2018



Mails internes

17. Êtes-vous destinataire de mails "internes" pour lesquels vous ne vous sentez pas concerné ?

21 réponses



21

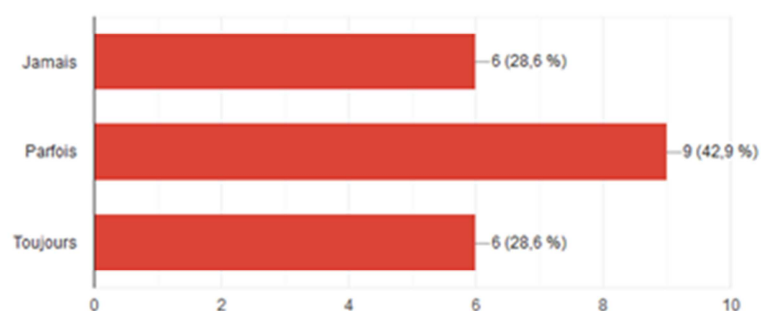
12/06/2018



Liberté de se déconnecter sur le temps de travail

18. Estimez-vous avoir la liberté de vous déconnecter durant votre journée de travail ?

21 réponses



22

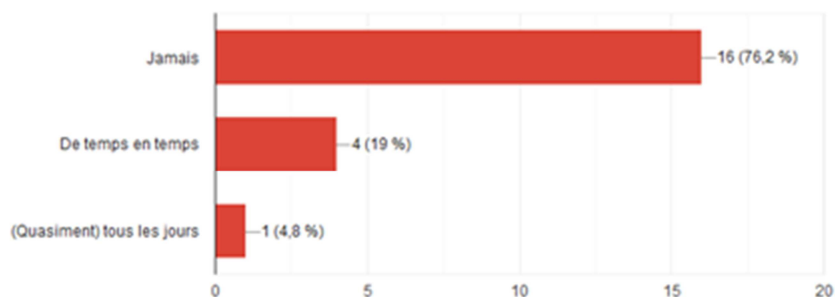
12/06/2018



Plages horaires sans consultation de messagerie

19. Vous fixez-vous dans la journée une ou des plages horaires durant lesquelles vous ne consultez aucune messagerie ?

21 réponses



23

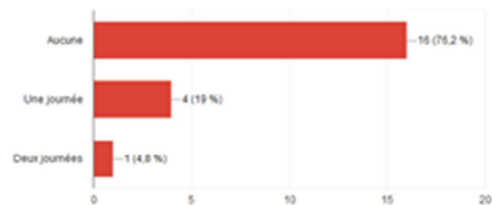
12/08/2018



Jour sans répondre aux sollicitations professionnelles ?

20. Vous fixez-vous des journées dans la semaine où vous ne répondez à aucune sollicitation professionnelle

21 réponses



24

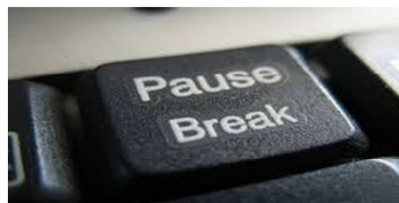
12/06/2018



Pertinence de pauses numériques institutionnalisées ?

21. Estimeriez-vous judicieux que des pauses numériques soient institutionnalisées de façon journalière (recommandation à n'envoyer des mails que sur certaines plages horaires) ?

21 réponses



27

12/06/2018



Les raisons du OUI

11 réponses en faveur du OUI

« c'est indispensable »

« cela permettra de prendre du recul , et de ne pas être dans l'attente d'avoir à donner une réponse , ou de poser une question ! se débrouiller , temporiser sans mails »

« oui, il devrait y avoir une pause numérique de 21h à 8h »
« possible sur plage horaire 8h / 18 h »

« oui sur le principe mais la réalité de la prise en charge nécessite une réactivité »
« compliqué selon les services je pense, mais l'idée est intéressante »



28

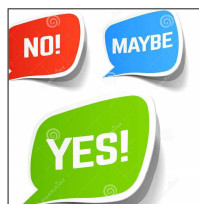


Les raisons du NON

9 réponses en faveur du non

« Non puisque malgré tout il faudra y répondre »

« je ne trouve pas ça pertinent. C'est au destinataire de s'astreindre à une organisation personnelle ».



2 réponses « Pourquoi pas ? »

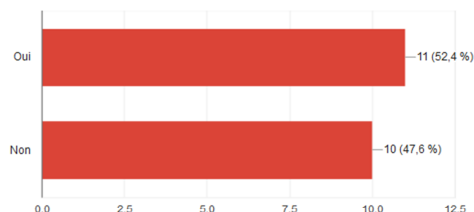
29



Et en dehors des outils numériques la déconnexion , c'est

22. La déconnexion ne représente-t-elle pour vous que l'utilisation des outils numériques ?

21 réponses



30

12.08.2018



Et en dehors des outils numériques la déconnexion , c'est

La charge de travail :

- La charge de travail, les problématiques rencontrées et les responsabilités ne facilitent pas le détachement et le lâcher prise. Difficile de « s'aérer »
- L'investissement professionnel
- des projets mis en place (expo, journée portes ouvertes, salon, fête d'établissement, ..) avec des délais de dernière minute pour les réalisations.
- Les rencontres avec les partenaires
- Des réponses à apporter rapidement aux services sociaux

31



Et en dehors des outils numériques la déconnexion , c'est

La charge mentale :

Être en réflexion face aux problématiques des collaborateurs ou des jeunes.

la déconnexion c'est pour moi, et surtout "déconnecter des situations complexes au travail auprès des familles et des jeunes."

La charge mentale de certaines fonctions induit une réflexion permanente sur ce qui a été réalisé et ce qu'il reste à faire, notamment pour des postes de management pour lesquels il est nécessaire d'anticiper et de planifier pour déléguer dans de bonnes conditions.

les temps de pause méridienne en interne: sollicitation des collègues sur le temps du repas.

32



Et en dehors des outils numériques la déconnexion , c'est

Le management (les échanges à tous moments)
le mode projet

33



Le droit de la déconnexion c'est aussi ...

23. Avez-vous d'autres sujets que vous voudriez voir traiter dans le droit à la déconnexion à Apprentis d'Auteuil ?

10 réponses

4 personnes ont répondu NON

34

12/06/2018



Le droit de la déconnexion c'est aussi ...

La charge de travail

« Le nombre croissant des missions, les contraintes liées à l'exercice de la fonction (budget, les contraintes des partenaires, la taille d'une Équipe, d'un effectif de jeunes, les problématiques des jeunes etc.) »

« La sur-sollicitation par mails mériterait d'être encadrée, la multitude de réunions qui obligent à rattraper toujours le travail qui ne se fait pas sur ces temps, le nombre important de projets qui mériterait d'être régulé, les temps de dialogue qui permettent de sortir de son poste, les délais de réponse de plus en plus courts et contraignants qu'il conviendrait de revoir - notion de réelle urgence, notion de priorité des uns qui n'est pas la priorité des autres, améliorer l'outil Outlook en rendant visible l'essentiel du superflu »

35



Le droit de la déconnexion c'est aussi ...

Protection des Données et confidentialité

La sécurité des données individuelles, le respect de la confidentialité des échanges avec les salariés, les outils de filtrage à adapter...

le télétravail

Les outils

l'intensité de l'usage des outils numériques est également liée à la capacité de l'outil. Par exemple, tous les cadres n'ont pas un smartphone permettant l'utilisation de Messenger, internet... par conséquent, en dehors des murs seul reste l'accès à la téléphonie.

36



Le droit de la déconnexion, pour vous c'est aussi...

La différence entre les cadres et non cadres : les cadres ont une obligation (dans leur fiche de poste) à rester connecté alors que les non cadres, n'ont pas cette obligation. sauf que, on les sollicite plus ou moins indirectement ...

37



La confiance peut sauver l'avenir