



En 2022, trois protocoles d'accord ont été co-signés par l'administration et les organisations syndicales représentatives : Télétravail ; Lutte contre les discriminations et les haines ; Handicap. La signature de ce nouvel accord est prévue en novembre 2022. Trois réunions se sont déroulées au mois de mai et juin derniers.

Le contexte

Accord relatif au télétravail de la Fonction publique du 13 juillet 2021 (point 5)

Définition du droit à la déconnexion : le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de ses heures de travail.

Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité. (...)

Accord ministériel relatif au télétravail du 23 février 2022 (article 9)

- Une négociation relative à la qualité de vie au travail (QVT) intégrant la question du droit à la déconnexion, sera ouverte au second semestre 2022 avec une échéance prévisionnelle fin 2022.
- La charte des temps doit préciser les modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion en situation de télétravail et porter sur les thèmes suivants : tenue des réunions, usages de la messagerie, rôle du manager.
- Le droit à la déconnexion est défini comme la mise en place de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que la vie personnelles et familiale.

Pour mémoire :

[Protocoles Télétravail et Lutte contre les discriminations](#)
(signature le 23 février 2022)

[Protocole en faveur des agents en situation de handicap](#)
(signature le 21 avril 2022)

La CGT avec son organisation Ingé-cadres-techs¹ porte depuis de nombreuses années les enjeux du temps de travail et s'est largement investie dans la négociation de l'accord ministériel sur le télétravail. Avec les autres syndicats, nous avons unanimement demandé d'y inscrire le droit à la déconnexion. L'administration ayant occulté ce sujet, nous avons obtenu le principe d'une négociation à part entière, à ouvrir avant l'été. Cependant l'administration y a habilement liée la thématique de la Qualité de Vie au Travail (QVT).



Dès la première réunion organisée le 23 mai puis dans les réunions des 23 et 29 juin, la CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales, est intervenue pour circonscrire la négociation au droit à la déconnexion et renvoyer le reste des sujets QVT au prochain agenda social qui débutera 2023, ce que l'administration a fini par accepter.

La CGT a été force de proposition sur la définition, la conception d'un droit à la déconnexion ainsi que sur l'élaboration d'un projet de plan du texte. L'administration s'est engagée à envoyer un pré-projet suffisamment en amont de la prochaine réunion prévue début septembre.

Dans le cadre du protocole d'accord télétravail, la CGT avait déjà fait valoir ses propositions pour la mise en œuvre d'un droit effectif à la déconnexion.

Sujets abordés

- Le périmètre de l'accord
- Un droit et non un devoir
- Le décompte du temps de travail comme pilier
- Le rôle et les moyens des encadrant-e-s

¹ OFICT CGT : Organisation fédérale des Ingénieurs, Cadres et Techniciens (Fédération Nationale de l'Équipement et de l'Environnement CGT) - <https://equipementcgt.fr/spip.php?rubrique588>



Les positions défendues par la CGT

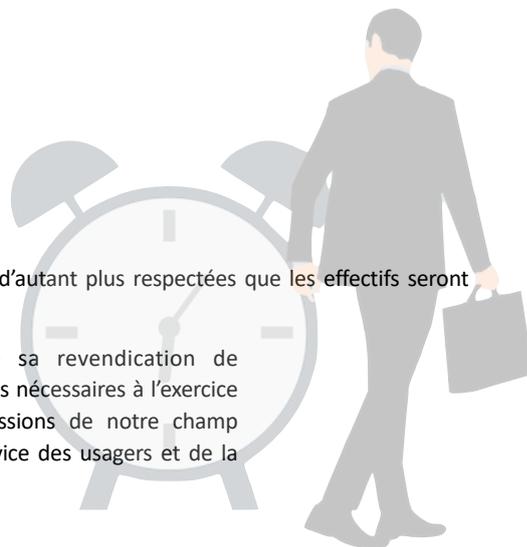
Le périmètre de l'accord

À l'instar de l'accord télétravail, la négociation pour un projet d'accord doit inclure les services et les établissements publics (EP) du pôle ministériel. La CGT souhaite que la déclinaison de l'accord sur le droit à la déconnexion soit négociée dans les EP **en précisant que les accords ne peuvent pas être moins disant.**

Dans chaque service du pôle ministériel l'accord sur le droit à la déconnexion devra faire l'objet d'une **intégration dans le règlement intérieur** en concertation avec les représentants du personnel. Ces

conditions seront d'autant plus respectées que les effectifs seront suffisants.

La CGT rappelle sa revendication de créations de postes nécessaires à l'exercice de toutes les missions de notre champ ministériel au service des usagers et de la population.





Un droit et non un devoir

L'enjeu majeur de cette négociation est de **refuser le transfert de la responsabilité de l'employeur sur l'agent-e et/ou l'encadrant-e en matière d'obligation de résultat sur la santé et la sécurité**. C'est à l'employeur de mettre en place des mesures pour permettre à l'agent de faire valoir son droit à la déconnexion et non de laisser entendre que c'est à l'agent de se battre pour le faire respecter. La CGT demande la mise en place de mesures techniques permettant aux agents de se mettre

C'est à l'employeur de mettre en place des mesures

en position de déconnexion sur les périodes respectant les garanties minimales tout en tenant compte des situations d'astreintes et de gestion de crise. Dans le même temps, ce système doit permettre une traçabilité de l'organisation du travail afin d'identifier les dérogations et les débordements. Il faut donc des moyens techniques et donc financiers pour porter l'effectivité du droit à la déconnexion. L'objectif n'étant pas simplement de constater les écarts mais de mettre en place les mesures pour y remédier.

Le décompte du temps de travail comme pilier

Pour adapter la charge au temps de travail, il faut en premier lieu mesurer le temps de travail dans toutes les organisations du travail : présentiel, télétravail (mise en œuvre de l'article 7 du protocole d'accord sur le télétravail), missions, formations ... et prendre en compte que l'exposition à un temps de travail prolongé est un risque pour la santé. **Les personnels en forfait-jours sont au même titre que les autres concernés par le droit à la déconnexion et des modalités adaptées de suivi de la charge de travail.**

La CGT souhaite à l'occasion de cette négociation que le ministère sorte de l'insécurité juridique dans laquelle il se trouve aujourd'hui concernant le décompte du temps de travail des personnels au forfait-jours. Concernant la mise en œuvre d'un dispositif multi-plateforme de décompte du temps de travail, la CGT demande que le plan d'action du protocole inclut la réalisation d'un objectif d'équipement à 100 % de l'ensemble des services du pôle ministériel et de ses établissements publics.



Protocole d'accord sur le télétravail - Article 7 : Le décompte du temps de travail

Lorsqu'il exerce ses activités en télétravail, le télétravailleur conserve sa modalité horaire habituelle. L'agent qui travaille selon un horaire fixe doit être disponible pendant l'intégralité des plages horaires définies pour son cycle de travail.

Dans le respect des garanties minimales, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail.

Afin de vérifier le respect des garanties minimales prévues par les textes réglementaires relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail, des outils de décompte du temps de travail doivent être déployés. Ils permettront notamment de mesurer les heures réalisées au-delà des horaires prévus et de suivre la mise en œuvre des chartes des temps et du droit à la déconnexion.

Si les outils actuellement utilisés comportent un module de décompte horaire accessible à distance, ce module doit être ouvert et déployé.

Dans un souci de transparence, les agents sont informés des fonctionnalités des outils.

Si l'outil permettant un décompte horaire à distance n'est pas encore disponible, les travaux sur le renouvellement de l'outil de décompte devront être engagés au plus vite et en tout état de cause, au plus tard d'ici janvier 2023, sauf situation particulière (outil mutualisé dans une cité administrative par exemple). À défaut, et dans l'attente, lorsque l'outil le permet, une régularisation est effectuée par l'agent dans l'outil lors de sa présence au bureau. Si techniquement une telle régularisation par l'agent n'est pas possible, le décompte est effectué sur une base forfaitaire. Cependant, en cas de dépassement exceptionnel et limité dans le temps, un décompte manuel est effectué.

Les modalités de décompte du temps de travail et le calendrier de déploiement d'un nouvel outil, le cas échéant feront l'objet d'échanges dans le cadre du dialogue social local au sein de chaque service.

Un état des lieux sur la mise en place et l'évolution dans les services des outils permettant le décompte effectif du temps de travail des agents sera fait devant le comité de suivi du protocole.



Le rôle et les moyens des encadrant-e-s

L'encadrant-e de proximité est le levier incontournable pour répondre à ces objectifs hormis l'attribution des effectifs suffisants. **L'encadrement doit disposer de marge de manoeuvre et d'un pouvoir prescripteur pour intervenir sur l'organisation du travail et la charge de travail individuelle et collective.** Il doit disposer d'un droit d'expression et de proposition alternative pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion et la conduite du changement des organisations de travail. L'encadrant doit disposer d'un temps identifié à consacrer à son (ou ses) équipe(s).

Son rôle doit être orienté vers :

- la restauration et l'animation du collectif de travail.
- le renforcement du soutien aux personnes et au collectif de travail.
- la résolution collective et le partage d'expérience au sein du collectif de travail.

L'adaptation de la charge de travail au temps de travail doit également faire l'objet de modalités adaptées pour les agents en présentiel, en formation, en réunion et en mission hors outils numériques.