

Charte du "droit" à la déconnexion : vraiment ?

Seul FORCE OUVRIERE vote contre

Lors du premier CSE de l'année (4 janvier 2022), la direction a imposé un dossier visant à se donner la possibilité d'augmenter la durée hebdomadaire du temps de travail jusqu'à 60h pour les métiers réglementaires.

Aujourd'hui à l'issue du second CSE de l'année (13 janvier 2022), la direction poursuit son œuvre de détricotage des droits collectifs avec une charte d'un "pseudo" droit à la déconnexion. Seuls, les élus FORCE OUVRIERE votent contre.

Origine du pseudo "droit" à la déconnexion

Le droit à la déconnexion provient de la loi dite loi "El Khomri". Or, cette loi représente l'une des plus grandes attaques contre le code du travail de ces dernières années.

Elle a imposé notamment :

-l'inversion de la hiérarchie des normes à savoir qu'un accord peut être moins favorable que le code du travail.
-qu'une entreprise puisse, par [dérogation](#), avec l'autorisation expresse de l'inspecteur du travail **instaurer une semaine de travail de 60 heures**. C'est exactement ce qui s'est passé le 4 janvier 2022 à ADP.
-l'élargissement des conditions dans lesquelles un employeur peut procéder aux licenciements économiques. Nous le vivons concrètement en ce moment même avec le PACT/PSE.

Face à cette attitude de la direction, des centaines de milliers de salariés se sont mobilisés par la grève à l'appel de la confédération FORCE OUVRIERE et d'autres

organisations syndicales (pour celles et ceux qui s'en rappellent). De même, après l'attitude manifeste de la direction de passer en force certains éléments, la confédération CGT-FO a déposé des recours devant le conseil constitutionnel et devant l'OIT (organisation internationale du travail).

La même loi instaure un "soi-disant" droit à la déconnexion et la possibilité de mise en œuvre d'une charte.

En réalité et au regard du contenu général de cette loi, pouvait-on légitimement en attendre quoi que ce soit pour les salariés ?

Derrière le pseudo "droit à la déconnexion", il s'agit en fait de transférer la responsabilité de l'employeur sur le salarié et de remettre en cause les droits collectifs.

ADP n'échappe pas à cette règle. Son exemple est éclairant !

Charte ou accord ?

Le principe est qu'un accord signé est contraignant pour l'employeur qui est tenu de le respecter. Il peut d'ailleurs être porté devant la justice en cas de non-respect et l'auteur du non-respect sanctionné.

A contrario, une charte n'a aucune valeur juridique contraignante. Il s'agit en quelque sorte d'une déclaration de bonnes intentions qui peut être présentée devant les tribunaux et avoir - ou non – une influence sur la décision du juge.

Ainsi et au regard de l'attitude de notre direction, chaque agent comprendra la différence notable.

FORCE OUVRIERE a toujours estimé nécessaire d'inscrire le droit à la déconnexion dans un accord avec comme préalable principal : le strict respect des horaires collectifs de travail.

Mais la direction d'ADP s'y est toujours refusée. Et pour cause : à la lecture de la charte, il est aisé de comprendre pourquoi !

Ce que dit la charte

1- Une remise en cause des horaires collectifs de travail comme règle générale

Le chapitre 1.1 intitulé "Considérer la déconnexion comme un droit qui donne des marges de manœuvre"

laisse entendre que "pendant les horaires de travail habituels, le salarié reste maître de sa connexion, qui n'est pas nécessairement permanente, dans la réalisation de ses missions."

La charte poursuit "en dehors des horaires de travail habituels, par principe le salarié n'est pas connecté aux outils numériques et par conséquent a le droit de ne pas prendre connaissance en temps réel des informations dont il est destinataire ni d'y répondre."

Mais la charte indique aussi la "possibilité (...) laissée exceptionnellement au salarié, uniquement s'il le souhaite, d'accéder de manière volontaire (...) en dehors de ses horaires de travail habituels. (...) Il est recommandé d'utiliser la fonction d'envoi différé et de rappeler l'absence d'obligation de réponse immédiate en signature de mail."

Dans le chapitre 2.1, on lit "qu'en dehors des horaires de travail habituels, hors situations d'urgence, l'envoi régulier de mails, sms ainsi que les appels téléphoniques sont fortement déconseillés et les receveurs doivent se sentir libres de ne pas en prendre connaissance."

Commentaire FORCE OUVRIERE -

Les horaires de travail habituels sont respectés sauf exceptionnellement. De deux choses l'une soit les horaires collectifs sont respectés, soit non.

Il est évident que certains agents soumis à une charge de travail croissante du fait des suppressions d'emplois seront tentés de se connecter. Comme il est également évident que nombre d'agents refuseront de le faire. Or, en cas de refus, quelle garantie donne la direction que ces agents ne seront pas soumis à certaines pressions hiérarchiques et qu'un refus n'influencera pas des propositions sur les avancements ? **Aucune !**

Notons qu'utiliser la fonction d'envoi différé et de rappeler l'absence d'obligation de réponse n'est qu'une recommandation et en aucun cas une obligation. De même, il est "fortement déconseillé", mais en rien interdit, d'envoyer des mails, sms et/ou appels téléphoniques en dehors des horaires de travail habituels.

2- La direction transfère sa responsabilité sur les agents.

A l'article 1.4, on lit qu'il revient "à l'entreprise de garantir le cadre de l'exercice du droit à la déconnexion" mais que "chaque salarié est acteur du droit à la déconnexion".

La direction ajoute "qu'en dehors des horaires de travail habituels, si les temps de connexion sont fréquents et vont au-delà de la simple consultation d'informations, ils nécessitent d'interroger autant l'organisation personnelle (...)"

La direction ajoute que "l'entretien annuel est par ailleurs un moment privilégié pour aborder ce sujet".

Commentaire FORCE OUVRIERE -

L'organisation du travail est à la charge de l'employeur et non à la charge des salariés. En ce sens, il est hallucinant que la direction s'autorise à interroger l'organisation personnelle des agents en dehors des horaires de travail habituels.

Encore plus hallucinant que de voir l'entretien annuel - participant des propositions d'avancement – comme un moment au cours duquel il sera possible d'interroger l'organisation personnelle des agents en dehors de leurs horaires de travail.

FORCE OUVRIERE rappelle être favorable au droit à la déconnexion.

Lors des négociations du télétravail, FORCE OUVRIERE a demandé à inscrire ce droit dans l'accord télétravail. La direction a toujours refusé.

FORCE OUVRIERE rappelle que le meilleur droit à la déconnexion est le strict respect des horaires collectifs de travail.

Cela n'a rien à voir avec cette charte qui ouvre la porte à l'individualisation des horaires.

Seule FORCE OUVRIERE a voté contre tout en réaffirmant ses principes revendicatifs.