

Autant de réunions pour aboutir à des intentions La CFE-CGC ne signe pas l'accord « Droit à la déconnexion*»

La dernière proposition de la Direction, ne répond pas aux trois éléments fondamentaux qui ressortent de l'enquête faite auprès des salariés avant la négociation :

- Réguler la quantité des sollicitations numériques ;
- Limiter l'impact de ces sollicitations sur la vie privée ;
- Atteindre la satisfaction des salariés vis-à-vis de l'autonomie et de la flexibilité apportée par ces outils.

Notre signature ne peut pas cautionner ce qui est de la responsabilité pleine et entière de l'employeur.

- Faire porter la responsabilité de chaque salarié à veiller à sa santé et à sa sécurité
- Lui demander également d'être vigilant sur l'impact que son utilisation des outils numériques peut avoir sur les autres salariés.

Ce qui est proposé repose essentiellement sur de la sensibilisation (salariés et instances dirigeantes). Aucun engagement de la Direction pour éviter ou réguler l'intrusion de l'entreprise en dehors des horaires de travail des salariés. N'est pas au rendez-vous non plus la volonté d'harmonisation de la vie professionnelle et privée.

Plus inquiétant encore, rien n'est convenu pour identifier des situations anormales, à stopper ou à prévenir. Les salariés à RISQUE le resteront.

La Liberté individuelle ne doit pas cautionner la dépendance obsessionnelle aux outils numériques.

La « peur de rater quelque chose », peut amener à une sur connexion.

12% de la population serait en risque élevé de « burn-out ». L'employeur a une obligation de résultat sur la santé de ses salariés.

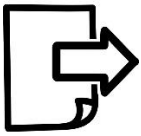
Aucun indicateur de suivi pertinent n'est proposé pour s'assurer de la bonne imprégnation de la culture du droit à la déconnexion dans l'entreprise. Aucun objectif n'est identifié.

Seule une « attention particulière » est prévue pour les salariés au forfait jours et les salariés « nomades », populations à risques identifiées dans l'enquête. Aucune obligation d'un rendez-vous annuel n'est prévue, en dehors de l'entretien d'évaluation professionnel. Cette disposition est pourtant déjà inscrite dans l'avenant du forfait jours mais que très très rarement respectée.

**La CFE-CGC souhaitait fortement un accord sur le « droit à la déconnexion ».
Nous voulions le faire rimer avec AMBITION plutôt qu'avec INTENTION.**

... / ...

Vos représentants CFE-CGC



DROIT À LA DÉCONNEXION



* La loi n°2016-1088 du 8 août 2016*, Le 7° § de l'article L2242-8 du code du travail exige de l'entreprise quelle ouvre une négociation sur 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'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »



<http://cfecgcaf.org>



*la référence syndicale Air France