



**ACCORD RELATIF AU DROIT A LA DECONNEXION
ET A L'USAGE RAISONNE DES TECHNOLOGIES DE
L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION DANS
L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

TABLE DES MATIERES

Préambule	3
Article 1 – Exercice du droit à la déconnexion	4
Article 2 – Accompagner l'usage raisonné des outils numériques	4
1. Informer les salariés	5
2. Favoriser le partage au sein du collectif de travail.....	5
3. Former les salariés.....	5
4. Outiller les managers et les acteurs RH.....	5
Article 3 – Evaluation de l'accord.....	5
Article 4 – Dispositions finales	6
1. Champ d'application	6
2. Durée – Date d'effet de l'accord - Publicité.....	6

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans un contexte où les évolutions technologiques et le développement des outils numériques transforment l'organisation du travail, ses conditions d'exercice et les relations humaines au sein des organisations.

L'incidence des technologies de l'information et de la communication (TIC) sur le fonctionnement de l'entreprise peut être perçue de façon ambivalente.

D'une part, ces technologies font partie intégrante du monde d'aujourd'hui et de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de l'entreprise car elles permettent de faire circuler la connaissance nécessaire à la décision et à l'action. En matière d'organisation du travail, l'accès aux outils numériques renforce l'autonomie et apporte une part de souplesse aux salariés dans l'organisation de leur travail. Facilitant les échanges et l'accès à l'information, les TIC contribuent dans une certaine mesure au lien social. D'autre part, leur facilité d'utilisation engendre une surabondance informationnelle qui n'est pas sans conséquences sur l'organisation comme sur ses salariés. La gestion des informations reçues via de multiples canaux prend une part croissante du temps des salariés, pouvant venir concurrencer, voire interrompre, leur activité principale. De plus, les facilités d'accès à certaines TIC peuvent favoriser une certaine interconnexion notamment entre les sphères privées et professionnelles pouvant parfois entraîner des difficultés individuelles de conciliation entre vie privée et professionnelle.

Ce constat étant partagé par les parties, elles s'accordent sur le fait que, si les technologies de l'information et de la communication sont essentielles au bon fonctionnement de toute organisation, et particulièrement à celui d'un organisme de recherche technologique de l'envergure du CEA, leur usage, ou non-usage, doit faire l'objet d'une réflexion dont l'objectif est de maintenir un environnement de travail propice à l'efficacité et à la maîtrise de son activité par le salarié. Chaque salarié pouvant avoir un rapport différent à l'usage des TIC, cet accord vise d'une part à préserver la liberté d'en faire usage et d'autre part à fixer le cadre qui permettra de les mettre en œuvre, dans le respect de chacun et de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Le rapport des nouvelles générations aux TIC doit également être pris en compte.

Un groupe de travail composé de représentants des directions opérationnelles et fonctionnelles, de représentants des organisations syndicales s'est réuni, au cours de l'année 2017, à la demande du Comité d'orientation pour la Qualité de vie au travail, pour formuler des recommandations et réfléchir aux modalités de mise en œuvre du droit à la déconnexion.

Les objectifs du présent accord sont :

- d'affirmer le droit à la déconnexion pour tous les salariés du CEA ;
- de rappeler la nécessité d'une liberté dans l'utilisation des outils numériques au regard des activités du CEA, sans que cette liberté pour les uns ne deviennent obligante pour les autres lorsqu'elle est excessive ;
- d'assurer un usage raisonné des outils numériques au service de l'organisme ;
- de favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle des salariés ;
- de répondre aux problématiques émergentes en matière d'hyper-connectivité au CEA et ainsi de participer à la préservation de la santé des salariés.

Le présent accord répond également à l'obligation légale du droit à la déconnexion des salariés instaurée par la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

Il est rappelé que l'usage des outils numériques s'inscrit en conformité avec la Note d'Instruction Générale n°608, du 27 octobre 2011.

ARTICLE 1 – EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION

Les parties s'accordent sur le fait que le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié du CEA de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel sur une plage de temps donnée.

Par outils numériques professionnels, sont entendus tous les moyens, tant physiques (ordinateurs, smartphones, réseaux filaires, etc.) que dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, etc.) qui permettent d'accéder aux ressources du système d'information du CEA et de communiquer entre collaborateurs.

L'organisation du travail doit intégrer la nécessité, en fonction de la nature de l'activité du salarié, de ne pas être connecté en permanence aux outils de communication numériques pour pouvoir se consacrer plus spécifiquement à des activités de réflexion, de rédaction et de participation aux réunions. Ceci implique que le salarié puisse ne pas répondre instantanément aux sollicitations qu'il reçoit via les outils numériques professionnels si aucune urgence ne le justifie.

Afin de favoriser la conciliation entre vie privée et vie professionnelle et d'assurer au mieux l'exercice de ce droit, le salarié peut disposer de son droit à la déconnexion dès lors qu'il n'est plus en temps de travail effectif, et notamment les jours de fermeture de centre, les jours fériés et les week-ends, pendant les périodes de congés payés, de congés particuliers rémunérés/non-rémunérés, de JRTT et de jours non travaillés pour les salariés à temps partiel.

Sur ces plages de temps, il est reconnu que le salarié n'est pas tenu de prendre connaissance des sollicitations reçues via les outils numériques professionnels qui lui sont adressées ni d'y répondre. De fait, il ne peut être reproché à un salarié de ne pas s'être connecté aux outils numériques professionnels, sauf situation justifiée par des nécessités de service. A ce titre, certaines fonctions nécessitent que le salarié puisse être sollicité, en dehors de son temps de travail, dans le cadre de situations particulières, justifié par l'urgence et/ou la gravité. Par ailleurs, le principe du droit à la déconnexion ne s'applique pas aux salariés lorsqu'ils assurent des astreintes.

Les managers se doivent de veiller au respect de ce droit à la déconnexion au sein de leur unité, y compris dans les relations entre salariés.

ARTICLE 2 – ACCOMPAGNER L'USAGE RAISONNE DES OUTILS NUMERIQUES

Dans le cadre de cet accord, les parties conviennent de mettre en œuvre une démarche globale de sensibilisation et de formation aux outils numériques de l'entreprise, à leurs usages et aux bonnes pratiques associées.

Les objectifs sont triples :

- améliorer la communication au sein des équipes ;
- optimiser l'utilisation des nouvelles technologies ;
- favoriser la conciliation vie privée et vie professionnelle.

Le plan d'action associé doit être à la fois global, afin que tous les salariés du CEA disposent des mêmes éléments, et au plus près du terrain, là où se jouent les pratiques de travail et leurs possibles évolutions.

Cet usage repose également sur des bonnes pratiques énoncées dans la charte des usages raisonnés des outils numériques.

1. Informer les salariés

En matière d'information des salariés, les parties conviennent :

- d'assurer une communication des dispositions de cet accord à l'ensemble des salariés du CEA, notamment, via le site intranet du CEA ;
- de faire évoluer la charte de la messagerie électronique vers une charte des usages raisonnés des outils numériques, afin de permettre une approche pédagogique du respect de ce droit,
- de rendre accessible cette charte sur l'Intranet du CEA.

2. Favoriser le partage au sein du collectif de travail

Afin de favoriser l'échange au sein des collectifs de travail sur les pratiques liées aux TIC et à leurs évolutions souhaitables pour l'unité, chaque manager sera incité à organiser un temps d'échange et de définition des bonnes pratiques au sein de l'unité dont il a la responsabilité. Il disposera pour cela d'un kit de présentation et d'un guide du manager associé.

Chaque unité pourra ainsi se fixer son propre plan d'action pour développer ses bonnes pratiques et faire vivre le présent accord.

3. Former les salariés

En matière de formation, compte tenu des enjeux liés à la maîtrise des TIC, les parties conviennent qu'il faut favoriser l'apprentissage des nouveaux usages par la mise en œuvre d'un module de formation mis à la disposition de l'ensemble des salariés. Cette formation sera particulièrement dédiée à l'utilisation efficace et raisonnable des outils numériques, notamment de la messagerie électronique et de ses fonctionnalités. L'enjeu sera de responsabiliser chacun quant à ses pratiques tant d'émetteur que de récepteur.

4. Outiller les managers et les acteurs RH

Les parties conviennent de mettre en œuvre des actions spécifiques d'information/de formation auprès des managers et des responsables RH sur l'importance de la déconnexion et de l'usage raisonné des TIC et leur prise en compte dans les organisations de travail.

ARTICLE 3 – EVALUATION DE L'ACCORD

Les parties conviennent de dresser un premier bilan des actions engagées 24 mois après la signature de l'accord.

Ce bilan reposera sur l'envoi et l'analyse d'un questionnaire à tous les salariés afin d'évaluer l'appropriation de l'usage des TIC par les salariés.

Ce bilan pourra également reposer sur les indicateurs suivants :

- Nombre d'unités ayant mené le groupe d'échanges et de réflexion sur l'usage des TIC ;
- Nombre de personnes ayant suivi la formation.
- Taux de connexion aux services nomades dits « mobi » pendant les week-ends, jours fériés et jours de fermeture sans que cela constitue une mesure du temps de travail, après réalisation des procédures obligatoires vis-à-vis de la Commission national informatique et libertés.

Enfin, l'intégration, au questionnaire EVRPS, d'une question liée à l'usage des TIC sera progressivement généralisée. Les résultats à cette question constitueront un indicateur et seront versés au bilan.

A l'issue des deux premières années d'exécution de l'accord, un bilan sera réalisé au cours d'une réunion spécifique avec les organisations syndicales signataires.

Un nouveau bilan sera réalisé dans les six mois précédant l'échéance de l'accord avec les organisations syndicales signataires.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS FINALES

1. Champ d'application

Le présent accord est conclu pour le périmètre CEA, lequel comprend tous les centres du CEA qui se trouvent donc couverts au regard de l'obligation légale relative au droit à la déconnexion instituée par le Code du travail.

2. Durée – Date d'effet de l'accord - Publicité

Durée

Cet accord est conclu pour une durée de 4 ans.

Révision de l'accord

Si des évolutions législatives ou de contexte le rendaient nécessaire, les parties signataires, à la demande de l'une d'entre elles, se réuniront afin de se positionner sur d'éventuelles évolutions du présent accord.

Date d'effet de l'accord

Ses dispositions prennent effet à compter du 1er janvier 2018, sous réserve de l'homologation du présent accord par la DIRECCTE.

Publicité et dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par la loi. Ces dernières seront accomplies par la Direction du CEA.

**le Commissariat à l'Energie Atomique et aux Energies
Alternatives**

Et

les organisations syndicales représentatives du CEA :

l'Union Fédérale des Syndicats du Nucléaire (UFSN/CFDT)
signé par un délégué syndical central

le Syndicat des Ingénieurs, Cadres, Techniciens, Agents de
maîtrise et Assimilés de l'Energie Nucléaire (CFE-CGC/SICTAM)
signé par un délégué syndical central

le Syndicat National de l'Energie Nucléaire (SNEN/CFTC)
signé par un délégué syndical central

l'Union Nationale des syndicats de l'Energie Atomique
(UNSEA/FNME/la CGT)
signé par un délégué syndical central

l'Union Nationale des Syndicats Autonome Syndicat
Professionnel Autonome des Agents de l'Energie Nucléaire
(UNSA SPAEN)
signé par un délégué syndical central

Fait à Paris, le 18 Décembre 2017