Charte “Droit à la déconnexion”

Préambule

Ordinateurs, tablettes, smartphones… la généralisation des outils numériques fait partie intégrante de nos environnements de travail. Au-delà de leur apport, elle comporte des risques d’hyperconnexion des personnels et avec elle, toute une série de risques psychosociaux pouvant se manifester par la perte de concentration, du stress, des cas de burn-out numérique, ou encore une atteinte au respect de la vie privée et des conditions de travail.

Par la présente charte “Droit à la déconnexion”, l’INP de Toulouse souhaite réaffirmer l’importance du bon usage professionnel des outils numériques et de communication par tous. Elle répond à la nécessité de mettre en place des dispositifs de régulation de leur utilisation et d’assurer le respect des temps de repos, de congés et d’arrêt de travail, ainsi que l’équilibre entre vie professionnelle et vie privée des personnels.

La charte concerne l’ensemble des personnels titulaires et contractuels de l’établissement. Elle concerne les personnels qu’ils soient, ou non bénéficiaires d’une autorisation d’effectuer une partie de leur activité en télétravail.

La mise en œuvre du droit à la déconnexion au sein de Toulouse INP s’inscrit dans la démarche d’amélioration de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT).

La charte sera annexée au Règlement Intérieur de Toulouse INP.

Références

Les éléments figurant dans cette charte s’appuient entre autres sur les références règlementaires suivantes :

- Loi 2016-1088 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels (Titre III Sécuriser les parcours et construire les bases d’un nouveau modèle social à l’ère du numérique, Article 55 « Le droit à la déconnexion ») ;
- Circulaire du 31 mars 2017 relative à l’application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique ;
- Le droit à la déconnexion dans la fonction publique est consacré dans l’accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 04 avril 2022 ainsi que l’accord-cadre du 3 juillet 2023 concernant le déploiement du télétravail dans les établissements du ministère de l’enseignement supérieur et de la recherche. Il dépasse toutefois le champ du télétravail.

TOULOUSE INP • 6 allée Emile Monso - BP 34038 - 31029 Toulouse Cedex 4, France • +33 (0)5 34 32 30 00 • www.toulouse-inp.fr

Définitions

Le **droit à la déconnexion** peut être défini comme le droit des personnels de ne pas être connectés aux outils numériques professionnels en dehors de leur temps ou amplitude de travail, ainsi que le droit de ne pas être contactés par leur employeur en dehors de leur temps de travail afin de garantir leur temps de repos et le respect de leur vie personnelle et familiale.

Les **outils numériques** visés sont :

- Les outils physiques : ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires, etc. ;
- Les outils dématérialisés permettant d'être joints à distance : messagerie électronique, applications de messagerie, SMS, logiciels, connexions sans fil, internet et intranet, etc.

Le **temps de travail** correspond aux horaires effectifs de travail du personnel durant lesquels il demeure à la disposition de l'employeur. En sont exclus les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés annuels ou les jours pris dans le cadre de la réduction du temps de travail, les jours fériés, les temps d'absences autorisées (absences pour maladie, maternité, garde d'enfants, etc.). Ainsi, les agents ne sont pas tenus de répondre aux mails pendant la pause méridienne et les encadrants devront éviter de les solliciter pendant cette pause.

Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

Engagements de Toulouse INP

Pour s'assurer de la bonne mise en œuvre de la présente charte, l'établissement s'engage à :

- Assurer une information auprès de l'ensemble des personnels sur la présente charte et les recommandations qu'elle contient ;
- Demander aux encadrants de donner l'exemple en se conformant aux pratiques définies par la charte ;
- Afficher la présente charte dans les endroits les plus appropriés (site Intranet, livret d'accueil, etc.) ;
- Proposer chaque année aux personnels la possibilité de se former à l'utilisation des outils numériques (conformément au Schéma Directeur du Numérique) et notamment aux modalités pratiques de déconnexion des outils numériques.

Droit des personnels

Aucun personnel n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail, pendant ses congés, ses temps de repos et absences autorisées. Il revient aussi à chaque personnel, et notamment à chaque encadrant, de ne pas solliciter une réponse immédiate lorsqu'elle n'est pas nécessaire.

Responsabilité individuelle

Chaque personnel est acteur de sa propre déconnexion et doit veiller pour lui-même et ses collègues au respect des temps de repos et congés. Chacun est incité à adopter un usage raisonnable des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) et à veiller à maitriser et améliorer l'impact de ses différentes actions de communication sur les personnels (réunion de travail, mail, téléphone, espace collaboratif, parapheur, etc.).

Par exemple, à titre indicatif, chacun est encouragé par des gestes quotidiens et concrets à :

- Limiter l'utilisation du smartphone ou de la messagerie pendant les temps de réunions ou de formations ;
- Diversifier ses communications entre le téléphone, le mail et la rencontre en direct dans le respect des plages horaires de travail ;
- Différer l'envoi de mail sur des plages horaires relevant du temps de travail lorsque celui-ci est rédigé en dehors du temps de travail établi ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si celle-ci n'est pas nécessaire ;
- Respecter les bonnes pratiques définies dans le « Guide de l'utilisateur de la messagerie électronique » disponible dans l'Intranet (ex. : limiter le nombre de destinataires, seules les personnes listées dans la clause « À » sont directement concernées par l'email. L'usage du « CC » est réservé aux destinataires à titre d'information, dans le cas où il n'est pas attendu d'action particulière en retour).

Responsabilité des encadrants

Les encadrants ont un rôle essentiel d'exemplarité et veillent au respect des modalités d'exercice du droit à la déconnexion des personnes. A ce titre, ils s'abstiendront, hors situation d'urgence, de formuler des demandes pendant les périodes de déconnexion. Ils privilégieront une communication de proximité, quand cela est possible, et garantiront une équité de traitement de leurs agents au regard de la faculté d'exercice du droit à la déconnexion.

Outils de prévention

Le droit à la déconnexion vise à réduire le stress, l'extrême fatigue, le sentiment d'urgence, la surcharge d'information ou encore le débordement du travail dans la sphère personnelle. Les risques liés à l'hyperconnexion sont pris en compte dans la démarche d'évaluation des risques psychosociaux dont les résultats sont traduits dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) de chaque unité de travail. Ainsi ces évaluations alimentent les plans d'actions des composantes et le programme annuel de prévention de l'établissement.

De plus, l'entretien professionnel est l'occasion d'un échange entre encadrant et collaborateur sur la charge et l'organisation du travail. Au cours de cet entretien pourront être évoqués les modes de communication utilisés et l'exercice du droit à la déconnexion et les éventuelles difficultés à l'exercer.

Dispositifs de signalement

En cas de non-respect de votre droit à la déconnexion, en premier lieu, il appartient à l'agent d'en référer à sa hiérarchie (N+1 ou N+2 ou direction d'école, de service), à la Direction des Ressources Humaines ou à la Direction Générale des services. En parallèle, nous rappelons la possibilité pour tout agent de Toulouse INP de contacter l'Espace d'écoute, d'accompagnement et de suivi des personnels (https://mercure.inp-toulouse.fr/fr/mon-quotidien/cellule-de-veille.html) ou de faire un signalement dans le Registre Santé et Sécurité au Travail (https://questionnaire.inp-toulouse.fr/index.php/127676).

Adoption de la charte par les instances

La présente charte a été adoptée après l'avis favorable du CSA du 24.09.2024. Dans les services, une présentation est effectuée lors de l'arrivée d'un nouveau collaborateur.

Les dispositions de la présente charte sont conclues pour une durée indéterminée et seront susceptibles d'être révisées autant que de besoin et, le cas échéant, mises en œuvre après consultation des instances compétentes.

TOULOUSE INP • 6 allée Emile Monso - BP 34038 - 31029 Toulouse Cedex 4, France • +33 (0)5 34 32 30 00 • www.toulouse-inp.fr