

**Comité de suivi du protocole d'accord sur le droit à la déconnexion du 27 novembre 2024**

**Relevé de conclusions**

Présent pour les représentants du personnel :

CGT : Isabelle ROBERT

CFDT : Joëlle MARTICHOUX, Jeannine MAGREX, Eric TAVERNIER

UNSA : Béatrice NECAS, Renaud BLASINSKI

FSU : Guillaume GIRARD, Jean-Noël GAUTIER, Sandrine DESCAVES, Véronique CARACO-GIORDANO

Présent pour l'administration :

Mme. Anne DEBAR, DRH

Mme Stéphanie GILARDIN, Cheffe du service du développement personnel et des conditions de travail

M. Yves le NOZAHIC, Adjoint à la cheffe du service

M. François LEPAGE, Sous-directeur des politiques sociales, de la prévention et de la PSC

Mme Florise CAO, Cheffe du bureau PSPP1

M. Philippe GARCIA, Chef du pôle organisation du travail

Mme Emilie GALLIOT, chargé de mission du pôle organisation du travail

**1 : Bilan de l'enquête 2023 sur le temps de travail dans les services et les établissements publics**

Les organisations syndicales font les observations suivantes :

- elles demandent s'il y a prise en compte des heures supplémentaires dans le décompte des écrêtages.
- le volume important d'heures écrêtées dans les établissements publics est en contradiction avec les observations de la Cour des Comptes sur le non-respect des 1 607h du temps de travail annuel.
- les heures effectuées au-delà de 10h ne sont pas comptabilisées. Tous les agents devraient pouvoir décompter leurs heures réalisées au-delà de leur modalité de travail et qui alimentent le compteur débit/crédit.
- il n'y a pas toujours de mesure du temps pour les agents au forfait, notamment quand ils sont en télétravail.
- le nombre d'heures écrêtées chaque année représente l'équivalent plus de 300 ETP, alors que les dépassements en modalité forfait jour ne sont pas comptabilisés.
- demande de pouvoir disposer de détails chiffrés par établissement public, notamment concernant le sujet du forfait jour, compte tenu de la différence entre 2022 et 2023.
- souhait l'an prochain de disposer de la liste des services qui n'ont pas de charte des temps.
- les chiffres ne permettent pas d'objectiver la charge de travail en rapport avec les effectifs et l'organisation, afin de mettre en place des actions d'amélioration.

L'administration indique que les heures supplémentaires sont comptabilisées dans un autre compteur.

Elle rappelle ensuite que l'enquête temps de travail-télétravail est un processus long et lourd pour les services mais la possibilité de détailler les données par établissement public sera néanmoins examinée.

Globalement les améliorations apportées aux outils de décompte du temps permettent d'obtenir des données plus fiables, par exemple pour le forfait jour.

Il est rappelé que le sujet de la charge de travail est traité dans le plan de prévention RPS et des premières actions ont été initiées. Ce plan comprend aussi un objectif de réalisation de 100% des chartes des temps d'ici 2027 qui reste une recommandation.

L'administration confirme que l'écrêtage quotidien n'est pas mesuré tout comme pour les agents au forfait. Les chiffres sur la DTAM seront expertisés.

## 2 : Point sur l'état d'avancement des actions et indicateurs prévus dans l'accord ministériel

Les organisations syndicales font part d'une incompréhension sur le niveau d'atteinte des objectifs. Par exemple, l'objectif portant sur la mise en place de la charte des temps est réalisé alors que certains établissements n'en ont pas. De même, sur les Pop-up, l'objectif n'est pas atteint dans la mesure où certaines connexions ne permettent pas d'avoir ces alertes. Il conviendrait de remplacer l'émoticône « vert » par un « orange » et dans certains cas, il serait préférable d'avoir des indicateurs en % et non des émoticônes. Elles proposent d'ajouter de nouveaux indicateurs : évolution du % d'agents envoyant des messages le dimanche, évolution du % d'agents envoyant des messages en HNO et le nombre d'envoi par catégories. Elles demandent une analyse des variations des messages en HNO (baisse d'un point entre deux années) et des messages envoyés le dimanche (origine : astreintes, autres).

L'administration étudiera la proposition tendant à faire apparaître les indicateurs en % d'évolution ainsi que la possibilité d'ajouter des indicateurs pour valoriser les données existantes, dans toute la mesure du possible.

A partir du prochain COSUI, le tableau de suivi des actions sera examiné en fin de séance.

### Point 3 : Focus

#### **Emails envoyés en heures non ouvrées (HNO)**

Les organisations syndicales demandent combien d'agents sont concernés par la HNO sachant qu'un tiers des messages sont envoyés en HNO, sans doute toujours par les mêmes agents. Il est noté une intensification du travail des agents avec la multiplication des outils de communication utilisés simultanément et qui échappent à la mesure statistique (réseaux sociaux, plateforme d'échanges ...). Aussi, elles demandent s'il est possible de mesurer les multi-connexions simultanées (visio + mails + échanges sur réseaux ...) afin que l'intensité des flux soit prise en compte (par exemple, les messages envoyés instantanément sur Teams ne sont pas mesurés).

La DRH étudiera en lien avec la DNUM la possibilité technique de mettre en place des outils permettant de mesurer les multi-connexions, dans le respect des obligations liées au RGPD.

#### **Présentation de l'analyse de la nature des flux de messagerie en administration centrale (Mailloop)**

Les organisations syndicales constatent que sur l'ensemble des agents sollicités de l'administration centrale, 3568 ont donné leur accord. Il apparaît que 20% des agents sont exposés ou très exposés. Il semble possible d'avoir des données plus individuelles au niveau du ministère, notamment sur les messages en HNO le dimanche. Elles s'interrogent sur ce qui pourrait expliquer la faible utilisation de la fonction différée en catégorie A+ et sur les motifs de l'hyper-connectivité (complexité des sujets, urgences...). Elles considèrent que les mails en copies multiples permettent à l'émetteur de « se couvrir » et demande s'il existe une évaluation de l'empreinte numérique de l'usage de la messagerie.

L'administration précise que l'étude est un état factuel à partir des boîtes individuelles. Elle prend en compte l'émergence du télétravail qui impacte les envois de messages en HNO, même si les envois par smartphones ne peuvent pas être inclus. S'agissant de l'empreinte du numérique, la DNUM sera sollicitée. Le recueil de données complémentaires sur un périmètre plus large pourrait s'envisager, mais le coût en serait trop conséquent. Par ailleurs, il est rappelé qu'il existe des formations CVRH sur le bon usage de la messagerie.

### **Les formations télétravail et droit à la déconnexion**

Les organisations syndicales signalent que les formations et les webinaires sont ouverts aux agents des établissements publics et des DDI. Il est rappelé que le protocole prévoit la formation de tous les encadrants, pas seulement les nouveaux. Le nombre d'agents formés semble faible d'autant plus que les agents qui suivent ces formations/webinaires sont ceux déjà sensibilisés au sujet. Il serait utile d'avoir le détail sur le nombre d'encadrants formés.

L'administration précise que les conditions d'accès pour les établissements sont à voir avec le CMVRH.

Il est rappelé que le protocole prévoit effectivement la formation obligatoire des cadres et un rappel sera fait dans les réseaux professionnels.