

## « Droit à la déconnexion » La CGT AFPA signe l'accord

Après avoir consulté la Commission Exécutive du syndicat national, **la CGT AFPA a décidé de signer le nouvel accord relatif au droit à la déconnexion**. Les négociations avaient pourtant mal démarré, la direction proposant un texte minimaliste, sans tenir compte de l'importance d'une logique de prévention primaire et d'un diagnostic objectif pour mesurer les impacts du numérique ou du télétravail.

Finalement, **beaucoup de revendications CGT ont été retenues**, après que la Directrice Générale a repris le dossier suite au départ du DRH en début d'année.

Parmi les principales mesures gagnées :

- ✓ **Le droit à la déconnexion pourra désormais s'appliquer pendant le temps de travail**, notamment durant des périodes qui nécessitent une concentration particulière (formation, réunion ou RDV client...) **et concernera tous les salariés, intérimaires compris**.
- ✓ **La fonctionnalité MyAnalytics ne sera pas déployée dans la sphère Microsoft utilisée par les salariés** : cet outil pouvait s'apparenter à un « mouchard », et transférait au salarié la responsabilité de « s'auto réguler » en mesurant ses temps de connexion.
- ✓ **Planification de temps de pause pendant les réunions en distanciel comme en présentiel**.
- ✓ **Elaboration d'un diagnostic qualitatif et quantitatif**, respectueux de la RGPD, afin de développer des actions adaptées de prévention, de communication et de formation auprès de l'ensemble des salariés.
- ✓ **Formation spécifique** sur le droit à la déconnexion et les risques associés de la sur connexion.
- ✓ **Mise à jour des Document Uniques d'Evaluation des Risques Professionnels** pour une meilleure prise en compte de ce risque et élaboration des plans d'actions locaux qui seraient nécessaires.

Pour la CGT, cet accord plus ambitieux que la première version, doit désormais être diffusé et appliqué. En particulier, la construction du diagnostic qui sera le moyen objectif pour mesurer la réalité et engager les acteurs de la prévention à agir. En effet, bien souvent, **le droit à la déconnexion est une chimère dans l'esprit de beaucoup de salariés**. Nous sommes souvent plus occupés à absorber une surcharge de travail grandissante que de nous autoriser à déconnecter.

**Ainsi ce droit, sorte de garde-fou contre un symptôme qu'est la « sur connexion », doit encore faire son chemin. D'autres mesures, comme l'évaluation de la charge de travail et les embauches permettront de traiter le fond du problème. Que la direction commence par recruter les plusieurs centaines de CDI promis dans le cadre du plan !**

Montreuil, le 16 mai 2022

