

CHARTRE RELATIVE AU DROIT À LA DECONNEXION

Préambule

Convaincue que la performance de l'entreprise passe par la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, la Société Centrale Innovation souhaite définir les modalités d'un droit à la déconnexion, afin de réguler les usages des outils numériques. En effet, le développement du numérique entraîne une plus grande porosité entre les sphères professionnelles et personnelles. La Société laisse donc la possibilité à chaque salarié.e de se connecter à distance sur sa messagerie professionnelle, mais elle rappelle que c'est un droit, ce n'est pas un devoir.

Dans ce contexte, la volonté de la Société est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, et d'éviter les débordements liés à une accessibilité permanente des salariés à leurs outils de travail, notamment les outils numériques (utilisation de la messagerie électronique, ordinateurs portables, téléphonie mobile), qui font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail et sont indispensables au bon fonctionnement de la Société.

Toutefois, elle souligne la nécessité de veiller à ce que leur usage :

- respecte la qualité du lien social au sein des équipes et ne devienne pas un facteur conduisant à l'isolement des salariés sur leur lieu de travail ;
- garantisse le maintien d'une relation de qualité et de respect du salarié tant sur le fond que sur la forme de la communication ;
- ne devienne pas un mode exclusif d'animation managériale et de transmission des consignes ;
- respecte la finalité de ces outils en transmettant au bon interlocuteur la juste information dans la forme adaptée ;

La Société reconnaît ainsi un droit à la déconnexion permettant à chacun de concilier au mieux vie professionnelle et vie privée.

L'application de la présente charte nécessite :

- l'implication de chacun ;
- l'exemplarité de la part des responsables hiérarchiques et/ou scientifiques, dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous.

Enfin, il est rappelé que le droit à déconnexion ne s'applique pas dans le cadre spécifique des astreintes.

La présente Charte a fait l'objet d'une information et d'une consultation préalable auprès de la DUP et du CHSCT de la Société.

1. Définitions

Droit à la déconnexion: droit pour chaque salarié.e de ne pas être connecté.e à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail;

Outils numériques professionnels : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones, réseaux filaires etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet etc.) qui permettent d'être joignable à distance;

Temps de travail : horaires de travail du salarié durant lesquels il est à la disposition de son employeur, comprenant les heures normales de travail du salarié et les heures supplémentaires, à l'exclusion des temps de repos quotidiens et hebdomadaires, des congés payés, des congés exceptionnels, des congés d'ancienneté, des jours fériés et des jours de repos ;

Sollicitation : Démarche d'un.e salarié.e ou d'un.e responsable hiérarchique et/ou scientifique pour demander de façon explicite à un.e autre salarié.e des informations ou un travail, dans un délai imparti et indiqué lors de la demande.

2. Objet

La présente Charte, qui sera annexée au livret d'accueil et mise en ligne sur l'extranet de la Société, a pour objet de définir les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion.

Cette Charte s'applique à tous les salariés de Centrale Innovation, ainsi qu'aux stagiaires de la Société.

3. Modalités d'exercice du droit à la déconnexion

a) La déconnexion hors temps de travail

Sauf cas d'urgence et d'astreinte, les salariés ne sont pas obligés de répondre à une sollicitation en dehors de leur temps de travail.

Dans ce cadre, la Direction recommande et incite ses salariés à prévoir des temps de déconnexion et à s'abstenir d'utiliser les outils de communication numériques pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire et de congés, ces outils n'ayant pas vocation à être utilisés pendant ces périodes, en n'omettant pas d'activer un message d'absence indiquant le nom de la personne à contacter durant la durée de l'absence , et ce dans le respect de la polyvalence (démarche qualité), voire de la continuité du service.

Il sera notamment demandé aux salariés de la société de ne pas solliciter d'autres salariés directement par SMS ou par téléphone avant 7h et après 19h30, ainsi que les week-ends, sauf situation d'urgence.

De façon à prévenir l'usage de la messagerie professionnelle, le soir, le week-end et pendant les congés, il est rappelé qu'il n'y a pas d'obligation à répondre pendant ces périodes. Les salariés dont le contrat est suspendu (notamment pour maladie) devront restreindre l'utilisation des outils numériques professionnels. Il sera également demandé aux responsables hiérarchiques et/ou scientifiques de limiter l'envoi de courriels aux salariés en arrêt de travail. On peut cependant différencier le courriel à titre d'information (salarié en copie du message qui permet d'informer d'une situation) et le courriel à titre de sollicitation (salarié destinataire du message, demandant une réponse, plus ou moins urgente, de sa part).

b) La gestion de la connexion / déconnexion pendant le temps de travail

L'utilisation des outils numériques peut conduire à une sur-sollicitation des salariés.

Chaque salarié.e est donc incité.e à limiter les envois de mails groupés, et à sélectionner précisément les destinataires.

Dans ce cadre, les salariés pourront également s'aménager des temps de déconnexion et désactiver les alertes e-mails lorsqu'ils sont en réunion ou afin de favoriser la concentration.

4. Sensibilisation et respect du droit à la déconnexion

Des actions de formation et de sensibilisation seront organisées à destination des responsables hiérarchiques et/ou scientifiques, et de l'ensemble des salariés, en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liés à l'utilisation des outils numériques.

En particulier, chaque nouveau.nouvelle salarié.e de la Société sera sensibilisé.e au droit à la déconnexion lors de son arrivée dans l'entreprise par la remise du livret d'accueil.

La présente Charte est mise en ligne sur le site extranet de la Société.

A la demande des représentants du personnel ou de la Direction, il sera possible de prévoir un bilan du droit à la déconnexion, sur la base d'un questionnaire anonyme adressé à tous les salariés. La fréquence de ce bilan ne pourra pas excéder une année.

En cas de non-respect des mesures et recommandations prévues par la présente charte, la Société se réserve le droit d'appliquer toutes les sanctions appropriées et proportionnées à la nature des infractions constatées.

A Ecully, le 19 décembre 2017,

La Direction.




Bénédicte MARTIN
Présidente du directoire

