



# LA SASSON

L'Association Savoyarde d'Accueil, de Secours, de Soutien et d'Orientation

## ACCORD

### NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2018

### EXERCICE DU DROIT A LA DECONNEXION

#### **Entre**

L'association LA SASSON, dont le siège social est situé 142 rue de la Perrodière, 73230 SAINT ALBAN LEYSSE, représentée par Madame \_\_\_\_\_, agissant en qualité de Directrice,

#### **D'une part,**

#### **Et,**

Les Organisations Syndicales de l'association :

C.G.T : représentée par Madame \_\_\_\_\_, agissant en qualité de Déléguée Syndicale

F.O. : représentée par Monsieur \_\_\_\_\_, agissant en qualité de Délégué Syndical

#### **D'autre part,**



# LA SASSON

L'Association Savoyarde d'Accueil, de Secours, de Soutien et d'Orientation

## Préambule :

Les réunions concernant la Négociation Annuelle Obligatoire pour l'année 2018 ont eu lieu au siège de LA SASSON les 8 juin 2018, 20 septembre 2018, 18 octobre 2018, 22 novembre 2018, 12 décembre 2018, le 9 janvier 2019, le 30 janvier 2019, le 28 février 2019 et le 27 mars 2019.

Lors de la réunion de méthode qui s'est tenue le 8 juin 2018 consacrée à la mise en place de la NAO 2018, il a été remis aux deux délégués syndicaux :

- La Base de Donnée Economique et Sociale de l'association mise à jour au mois de d'avril 2018,

La composition des parties prenantes aux réunions NAO 2018 a été fixée comme suit :

**La Délégation Patronale :** Mme , M. , Mme

**La Délégation Syndicale CGT :** Mme (Déléguée Syndicale), M. , M.

**La Délégation Syndicale FO :** M. (Délégué Syndical), M. , Mme

Lors des diverses réunions, les thèmes abordés étaient les suivants :

- La Rémunération
- Temps de travail
- Egalité Professionnelle

Les signataires se sont réunis pour définir les modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion en application de l'article L. 2242-17,7° du Code du travail tel qu'issu de la Loi n°2016-1088 du 8 août 2016.

Les technologies de l'information et de la communication (utilisation de la messagerie électronique, des ordinateurs portables, des téléphones mobiles, « smartphones » et tablettes) font aujourd'hui partie intégrante de l'environnement de travail.

Les parties signataires estiment que la mise à disposition d'outils nomades doit s'accompagner d'une particulière vigilance de la part de l'association et de chaque utilisateur, afin de s'assurer du respect de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée.

L'instauration d'un droit à la déconnexion vise ainsi à garantir l'effectivité du droit au repos.

Le présent accord a donc pour objet la mise en place par l'association des modalités de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale.

L'idée retenue est de permettre à tout salarié de conserver une autonomie dans le choix d'organiser et de remplir sa mission dans la limite d'une charge normale de travail tout en rappelant les bonnes pratiques afin que chacun puisse concilier vie personnelle et vie



professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'association et des dispositifs ainsi que des fonctions exercées.

## **IL A ETE CONVENU CE QUI SUIV :**

### **Article préliminaire : déconnexion - définitions**

#### **Article 1.1 : Définition de la déconnexion**

Nonobstant l'absence de définition légale du droit à la déconnexion, celui-ci peut être décrit comme le droit pour le salarié de ne pas être sollicité, que ce soit par e-mail, messages ou encore appels téléphoniques à caractère professionnel pendant les temps de repos et de congés.

#### **Article 1.2 : Définition des outils numériques**

Les outils numériques doivent s'entendre comme les technologies pouvant permettre au salarié de communiquer en tout lieu et en tout temps (notamment téléphones, ordinateurs, tablettes, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet).

### **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique dans l'ensemble des structures de LA SASSON, au bénéfice de l'ensemble des salariés, cadres et non cadres, quelle que soit la nature de leur contrat :

- les salariés qui disposent d'outils numériques mis à disposition à des fins professionnelles

Il est, par ailleurs, entendu que l'effectivité de la déconnexion des outils numériques dépendra de l'exemplarité de l'encadrement pour promouvoir les bonnes pratiques, mais également de l'implication de chacun.

### **Article 2 : Sensibilisation et formation à la déconnexion**

Des actions de sensibilisation seront organisées à destination des chefs de service et de l'ensemble des salariés en vue de les informer sur les risques, les enjeux et les bonnes pratiques liées à l'utilisation des outils numériques au sein de l'association LA SASSON.

Dans ce cadre, l'association s'engage notamment à :

- Sensibiliser chaque salarié à l'utilisation raisonnée et équilibrée des outils numériques ;
- Désigner au sein de l'association des interlocuteurs spécifiquement chargés des questions relatives à l'évolution numérique des postes de travail.



### **Article 3 : Lutte contre la surcharge informationnelle liée à l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle**

Afin d'éviter la surcharge informationnelle, il est recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- S'interroger sur la pertinence des destinataires du courriel ;
- Utiliser avec modération les fonctions « CC » ou « Cci » ;
- S'interroger sur la pertinence des fichiers à joindre aux courriels ;
- Eviter l'envoi de fichiers trop volumineux ;
- Indiquer un objet précis permettant au destinataire d'identifier immédiatement le contenu du courriel.

### **Article 4 : Amélioration des conditions d'utilisation des outils numériques professionnels**

Les parties s'accordent sur le fait que l'effectivité de l'exercice de cette déconnexion des outils numériques requiert non seulement l'exemplarité de l'encadrement et de la direction mais également l'implication de tous les salariés.

En ce sens, s'il revient en priorité à l'encadrement et à la direction la responsabilité de s'assurer du respect du droit à la déconnexion, chaque salarié doit avoir conscience de ses propres modalités d'utilisation des outils numériques de façon à éviter les excès.

Il est donc préconisé aux salariés de ne faire usage des outils numériques et en particulier de leur messagerie électronique en dehors de leur temps de travail qu'en cas d'urgence. Par urgence, il est entendu un fait qui ne pourrait pas attendre le retour au travail du salarié sans générer un préjudice important pour l'association.

En conséquence et en dehors de l'exception d'urgence précitée, le salarié qui, en dehors de son temps de travail, adresserait, prendrait connaissance ou répondrait à des courriel/SMS ou qui appellerait ou répondrait à son téléphone, ne saurait être considéré comme effectuant une activité professionnelle à la demande de l'employeur.

Afin d'utiliser au mieux les outils numériques professionnels, il est également recommandé à tous les salariés de :

- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un courriel/SMS ou appeler un collaborateur sur son téléphone professionnel (cadres) pendant les horaires de travail ;
- Ne pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Définir le « gestionnaire d'absence au bureau » sur la messagerie électronique et indiquer les coordonnées d'une personne à joindre en cas d'urgence ;
- Privilégier les envois différés à destination des postes nomades lors de la rédaction d'un courriel en dehors des horaires de travail.



## **Article 5 : Droit à la déconnexion en dehors du temps de travail effectif**

Le droit à la déconnexion des outils numériques (notamment messagerie électronique, ordinateurs portables, tablettes, téléphones) se traduit essentiellement par l'absence formelle d'obligation pour les salariés de se connecter, lire et de répondre aux courriels/SMS (texto), ainsi que de répondre à leur téléphone, en dehors de leur horaire habituel de travail (périodes de repos quotidien, de repos hebdomadaire, de congés payés, de congés exceptionnels, de jours fériés chômés, de jours de repos et de suspension de travail.)

Ainsi, aucune sanction ne peut être adressée à un salarié qui n'aurait pas répondu à un appel téléphonique, à un courriel ou à un SMS qui lui aurait été adressé pendant ses périodes de repos ou de congés.

Pour permettre l'exercice effectif du "droit à la déconnexion" par les salariés, il sera recommandé auprès de chaque salarié d'intégrer la mention suivante dans la signature de leurs e-mails : "Si vous recevez ce message en dehors de vos horaires habituels de travail, vous n'êtes pas tenu d'y répondre immédiatement".

## **Article 6 : Bilan annuel sur l'usage des outils numériques professionnels**

L'association s'engage à proposer, sur la base du volontariat, un bilan annuel de l'usage des outils numériques professionnels dans l'association. Ce bilan sera élaboré à partir d'un questionnaire personnel et anonyme adressé à chaque salarié en fin d'année.

Il sera communiqué aux services de santé au travail ainsi qu'à l'ensemble des organisations institutions représentatives du personnel dans l'entreprise.

Dans le cas où ce bilan ferait apparaître des difficultés identifiées, l'association s'engage à mettre en œuvre des actions de prévention, voir des mesures coercitives pour mettre fin aux difficultés.

## **Article 7 : Durée de l'accord**

Le présent accord est présenté à l'agrément dans les conditions fixées à l'article L 314-6 du code de l'action sociale et des familles.

Le présent accord entrera en vigueur dès la notification de l'avis de la commission paritaire nationale d'agrément pour une durée indéterminée.

## **Article 8 : Affichage**

Cet accord figurera ensuite sur chacun des tableaux d'affichage de l'association.



## **Article 9 : Opposition et dénonciation de l'accord**

Article du Code du Travail L2232-12 : La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de deux mois.

## **Article 10 : Publicité**

La Direction procède aux formalités de dépôt conformément au Code du Travail.

Le présent accord est déposé sur la plateforme en ligne TéléAccords qui transmet ensuite à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) comme le prévoit la loi depuis le 28 mars 2018.

Depuis le 1er Avril 2018 doit être déposé :

- une version intégrale du texte en pdf de préférence (version signée des parties avec nom et prénom des signataires);
- une version du texte obligatoirement en docx de laquelle sera supprimée toute mention de noms, prénoms, paragraphes ou signatures de personnes physiques, et le cas échéant, sans mention de certaines données. (L'anonymisation ne concerne que les données nominatives personnelles)

Cette mesure a été mise en place par la loi travail afin que les accords soient consultables en ligne sur le site de Légifrance.

Il est également déposé :



# LA SASSON

L'Association Savoyarde d'Accueil, de Secours, de Soutien et d'Orientation

- en 2 exemplaires au secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Chambéry dont un original version papier et un par courriel.

En outre, un exemplaire est établi pour chaque partie signataire.

Fait à Saint Alban Leysse, le 27 mars 2019, en 5 exemplaires dont un pour chaque partie.

**Pour l'association LA SASSON**

Directrice

**Les Organisations Syndicales de l'association**

Pour la CGT, Madame

Déléguée Syndicale

**Les Organisations Syndicales de l'association**

Pour FO, Monsieur

Délégué Syndical