

Fiche 6

DISPONIBILITÉ ET DÉCONNEXION



ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

- L'usage mal maîtrisé par les collectifs de travail et/ou individuellement des outils tels que les messageries professionnelles, les reportings, le smartphone et autres alertes automatisées, rendent plus difficiles l'activité professionnelle et engendrent de la souffrance ;
- 75% des cadres affirment devoir fréquemment interrompre une tâche pour en accomplir une autre face à l'exigence de réactivité croissante induite par le management et le développement actuel du numérique ; ainsi qu'à la multiplication de tâches parasites (reportings à remplir, emails d'informations surnuméraires, données à traiter..);

- Les sollicitations incessantes liées à la réception en continu de messages (emails, SMS, ...) sur le téléphone professionnel ou l'ordinateur portable venant de la direction et des clients augmentent la charge mentale des cadres, limitent leur capacité à déconnecter et accentuent le risque d'heures travaillées au-delà des horaires contractuels, pour nettoyer sa boîte email ou pour finaliser un dossier en soirée ou durant les vacances par exemple ;
- L'exercice des responsabilités professionnelles nécessite la mise en œuvre d'analyse, d'initiatives, et la capacité de pouvoir prendre du recul afin de sortir des seules prescriptions pour pouvoir arbitrer et décider si nécessaire.

COMMENT FAIRE POUR QUE LE MANAGER PUISSE ÊTRE DISPONIBLE ENVERS SON ÉQUIPE, TOUT EN RESPECTANT LE DROIT À LA DÉCONNEXION ?

PROPOSITIONS

- Mettre en place une organisation du travail prévoyant des plages horaires d'indisponibilité (ou de déconnexion) connues par les autres membres du collectif de travail. Ces dispositions doivent s'appliquer aussi aux télétravailleurs et aux nomades ;
- Instaurer le droit pour tous les managers ayant des responsabilités d'encadrement de prendre du recul pour arbitrer et décider, en ayant au moins 10% de leur temps de travail quotidien pour s'isoler (sauf urgence) ;
- Instaurer pour tous les experts ayant un travail autonome et nécessitant de la concentration, d'être au moins 30% de leur temps de travail quotidien non joignables (sauf urgence) ;
- Mettre en place des plages de déconnexion pendant le temps de travail, notamment lors des réunions (comme le prévoit l'accord transformation numérique d'Orange) ;
- Instaurer des périodes de déconnexion numérique correspondant a minima aux périodes de repos des salariés (cas de Volkswagen en Allemagne) ;
- Mettre en place des assistants d'absence (cas de Daimler en Allemagne) permettant d'assurer le transfert d'une charge de travail et/ou le report d'une demande d'émetteur durant les absences des managers et cadres.