

Avenant n°2022-08 du 12 décembre 2022

révisant l'article 5.1.1.10 sur le droit à la déconnexion

Préambule

Dès après la signature de la Convention Collective de l'Enseignement privé non lucratif, un groupe de travail RSE s'est réuni pour travailler sur le télétravail, le droit à la déconnexion et les mobilités durables.

La CPPNI EPNL a fait du droit à la déconnexion une priorité dans ses travaux puisque :

- s'insérant dans ses priorités d'actions relatives à la prévention des risques professionnels ;
- ayant une universalité dans ses effets ;
- ayant un lien avec les travaux menés concomitamment sur la charge de travail.

La CPPNI EPNL a décidé de confier la rédaction d'un guide de bonnes pratiques à un cabinet spécialisé et de proposer aux établissements et à leurs salariés un certain nombre d'outils.

Dans l'attente, l'article 5.1.1.10 relatif au droit à la déconnexion est révisé, fixant un certain nombre de principes et de règles applicables dans les établissements.

CL
DSJ
AN
AR

Article 1^{er} : révision de l'article 5.1.1.10 de la CC EPNL

L'article 5.1.1.10 est ainsi rédigé :

Article 5.1.1.10 : Droit à la déconnexion

Au regard de l'évolution des méthodes de travail et d'un engagement vers la sobriété numérique, les signataires de la présente convention collective souhaitent garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé physique et mentale au travail. L'objectif est de garantir des conditions et un environnement de travail respectueux de tous et de veiller à garantir les durées minimales de repos conventionnelles (cf. article 5.1.1.3, 5.1.1.6 et section 4 du chapitre 5 pour le travail de nuit).

Dans ce cadre, le respect des vies personnelle et familiale et le droit à la déconnexion sont considérés comme essentiels au sein des établissements.

Le droit à la déconnexion est le droit de ne pas être joignable pour des motifs liés à l'exécution du travail et de se couper des outils numériques permettant d'être contactés dans un cadre professionnel (téléphone, intranet, extranet, messagerie professionnelle, plateforme, outils collaboratifs, réseaux sociaux, etc.) lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

Aucun salarié ne peut être sanctionné ou pénalisé dans son évolution de carrière ou dans son évaluation professionnelle au motif qu'il ne répond pas à une sollicitation professionnelle (courriels, appels téléphoniques, messages sur les réseaux sociaux, etc.) en dehors de son temps de travail effectif.

Les outils numériques sont consacrés à l'activité, ils sont donc en principe utilisés durant le temps de travail effectif (voir l'article 5.1.1.5 pour la définition du temps de travail effectif).

L'effectivité du droit à la déconnexion doit être évaluée :

- au niveau individuel : lors des entretiens sur la charge de travail comme le prévoit l'article 5.1.1.9¹ ;
- au niveau de la structure employeur : cette évaluation se fait sur la base des éléments contenus dans le guide des bonnes pratiques. Elle associe le CSE en application des dispositions légales et s'appuie sur le DUER (risque de l'hyperconnexion).

En cas de dysfonctionnement, le salarié a la possibilité d'alerter, par écrit, son responsable qui le reçoit dans les 7 jours calendaires afin d'améliorer la situation.

Pour faire respecter l'organisation de cette déconnexion et afin que celle-ci soit efficace, elle nécessite :

¹ Semestriels (forfaits jours), annuels (forfait heures, intermittence), biennaux ou triennaux (répartition plurihebdomadaire de travail et travail à temps constant sur la semaine).

cu
DCC
RS
AR

- l'implication de chacun ;
- l'exemplarité de la part des responsables hiérarchiques dans l'utilisation des outils de communication, essentielle pour promouvoir les bonnes pratiques et entraîner l'adhésion de tous ;
- l'exemplarité réciproque dans l'utilisation des outils de communication au sein de la communauté éducative et en dehors.

Afin d'accompagner les établissements dans la mise en place du droit à la déconnexion, la branche propose :

- des actions de sensibilisation et de formation à destination des managers et des salariés utilisateurs d'outils numériques ;
- des modèles d'accord collectif ou de charte à destination des structures employeurs ;
- des outils opérationnels, comme un guide de bonnes pratiques.

Dans le cadre de l'observatoire du dialogue social, des indicateurs seront analysés par la branche pour mesurer la mise en place du droit à la déconnexion dans les établissements.

Par voie d'accord d'entreprise ou de charte, des modalités spécifiques de diagnostic, de plans d'action et de suivi peuvent être définies. La nomination d'un « référent déconnexion » peut être envisagée à cet effet.

Article 2 : Nature de l'avenant

Le présent avenant révisé la CC EPNL, annule et remplace les articles précisés listés.

Il est à durée indéterminée, il prend effet dès son dépôt.

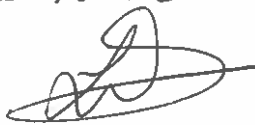


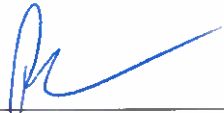
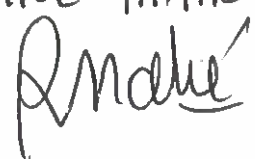
Article 3 : Modalités de dépôt

Le présent avenant est déposé par la CEPNL conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Une demande d'extension est formulée à cette occasion.

L'absence de dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés est justifiée par l'objet même du présent avenant.

CL
DSD
RN
AR

Collège des employeurs	Collège des salariés
	Corinne LEH FEP CFDT 
	DURAND Tony-Emmanuel SNEC CFTC 
	SNEIP-CGT et SNPEFP-CGT
CEPNL  L. CARLING	SNFOEP Alain RAËL 
	REGINE MAHE SPELC 
	SUNDEP SUD SOLIDAIRE
	SYNEP CFE CGC