

ACCORD D'ENTREPRISE PRYSMIAN CABLES ET SYSTEMES France

Accord portant sur le droit et le devoir de déconnexion

ENTRE :

L'entreprise **PRYSMIAN CÂBLES ET SYSTÈMES France SAS, (PCSF)**, dont le siège social est situé 23, avenue Aristide Briand à Paron (Sens), représentée par Monsieur Daniel COGOTTI, DRH France et Sandrine MANGIN, Responsable relations sociales France,

D'UNE PART

ET

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la Société :

Le Syndicat **CFDT**, représenté par **Monsieur Jean-Michel ALAUX** en sa qualité de Délégué Syndical Central,
Le Syndicat **CFE-CGC**, représenté par **Monsieur Bernard WITZ** en sa qualité de Délégué Syndical Central,
Le Syndicat **CGT**, représenté par **Monsieur Kamel. RAMOUL** en sa qualité de Délégué Syndical Central,

Ci-après « les Partenaires Sociaux »

D'AUTRE PART

PREAMBULE

Les outils numériques, s'ils constituent une opportunité notamment en matière de développement de nouvelles organisations du travail, comme du travail à distance, ne doivent pas conduire à confondre le temps de travail et le temps de repos.

Le respect de la vie privée et le droit à la déconnexion sont considérés comme fondamentaux afin de protéger les salariés des pratiques intrusives potentielles provenant de l'Organisation, de leurs managers, de leurs collègues de travail ou d'eux-mêmes.

D'où la nécessité de garantir aux salariés un droit à la déconnexion, de telle sorte que l'utilisation des outils de communication tend vers un équilibre des temps de vie.

Le droit à la déconnexion poursuit un triple objectif :

- assurer le respect des durées minimales de repos, des durées maximales du travail et des congés payés ou conventionnels ;
- veiller à la protection de la vie personnelle et familiale ;
- protéger la santé des salariés.

Cette notion implique le droit pour le salarié de ne pas être sollicité, mais aussi le droit et le devoir de ne pas se connecter aux outils professionnels numériques, pendant les temps de repos et de congés.

Le législateur a entendu laisser toute sa place à la négociation collective afin d'en fixer les modalités et conditions par concertation entre la Direction et les partenaires sociaux.

Les parties signataires entendent souligner que le pré requis aux actions ci-après définies, est la poursuite des engagements portant Qualité de Vie au Travail, et qu'il appartient à chaque Direction de site d'en assurer l'effectivité et le suivi auprès des instances représentatives du personnel et collaborateurs de chaque établissement.

Les parties précisent également que les thèmes de télétravail, astreintes et déplacements professionnels ont été abordés, et devront faire l'objet de nouveaux échanges ultérieurs distincts du présent accord.

Dans ce dessein, la Direction et les partenaires sociaux se sont rencontrés les 05 octobre et 16 novembre 2017 pour réaffirmer les principes suivants :

1. Sensibilisation à la déconnexion
 - 1.1 Organisation des temps professionnels
 - 1.2 Actions de sensibilisation formation
2. Du bon usage des outils numériques
 - 2.1 Bonnes pratiques des utilisateurs
 - 2.2 Bonnes pratiques des managers
 - 2.3 Fonctionnalités et usages des outils numériques

Titre 1 : Sensibilisation à la déconnexion

1.1 Organisation des temps professionnels

> En premier lieu, les parties entendent rappeler et réaffirmer les engagements pris au travers de l'accord PCSF du 03 juin 2015 :

« Les Directions veilleront tout particulièrement à ce que les réunions soient efficacement organisées, dans le souci notamment de faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. »

Ainsi, afin de permettre à chaque collaborateur de concilier responsabilités familiales et vie professionnelle, les parties entendent réaffirmer les principes d'articulation suivants :

- *De privilégier chaque fois que cela est possible des réunions dans la plage horaire 9h -17H,*
- *de tenir compte des temps de trajets éventuels pour les temps de réunion ou de formation,*
- *le temps partiel doit être « choisi » et ne pas être un frein pour l'évolution de carrière et salariale des salariés,*
- *le droit à la « déconnexion », à savoir que la mise à disposition d'outils de communication et dits connectés ne doit pas être source de « connexion continue » venant perturber les temps de repos et privés des salariés (hors astreinte).*

Dans le même objectif, en concertation avec le Responsable Ressources Humaines, une attention particulière sera portée pour l'organisation des déplacements, des réunions, des cycles de travail afin de permettre aux salariés qui connaissent des contraintes familiales spécifiques temporaires (enfants malades, dépendances d'un parent à charge,...) de pouvoir concilier leurs contraintes de vie personnelle et leur vie professionnelle. »

> Un droit à la déconnexion en dehors du temps de travail

Les périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail doivent être respectées pour et par l'ensemble des salariés de la Société et personnels mis à sa disposition.

Les cadres dirigeants et les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en jours ou en situation de télétravail sont également concernés.

Les salariés disposent d'un droit à la déconnexion en dehors des heures de travail (horaires contractuels, collectifs et ou habituels) et pendant la durée légale de repos quotidien et hebdomadaire, congés payés, ainsi que durant toute autre période de suspension du contrat de travail.

Les managers devront veiller au respect de ce droit à la déconnexion en ne sollicitant pas les membres de leur équipe durant ces périodes, sous réserves de circonstances particulières (c'est-à-dire, nées de l'urgence et de l'importance exceptionnelle des sujets traités nécessitant la mobilisation du salarié ou liées aux fonctions et responsabilités du salarié au sein du Groupe Prysmian au regard du caractère international de ses activités), urgentes et hors système d'astreinte.

Il est rappelé que durant une période de suspension du contrat de travail et conformément à l'accord d'entreprise emploi PCSF précité, le salarié peut demander à être destinataire des informations portant sur l'organisation de son service/ de l'entreprise.

Il appartient à la ligne managériale de s'assurer par son exemplarité du respect au droit à déconnexion.

1.2 Actions de sensibilisation formation à la déconnexion

Des actions de formation sensibilisation seront mises en place à destination de l'ensemble des salariés, des responsables hiérarchiques et des Directions, adaptées en pertinence selon les destinataires:

- des actions d'information auprès des utilisateurs d'outils numériques professionnels (charte d'utilisation, bonnes pratiques,)
- des actions de sensibilisation formation des managers et Directions sur le respect du droit à la déconnexion, en particulier visant à rappeler que l'usage d'outils numériques ne doit pas se substituer au dialogue et aux échanges managériaux d'animation des équipes, la Direction RH se portant garante de la prise en compte de l'individu,
- une publicité interne du présent accord par voie d'affichage et par la transmission d'une communication synthétique.

Titre 2 : Du bon usage des outils numériques

2.1 Bonnes pratiques des utilisateurs

Au titre de bonnes pratiques, non limitatives, il est recommandé à tous les salariés :

- d'assurer leur droit et devoir de déconnexion en ne prenant pas connaissance de leurs courriels/messages en dehors de leur temps de travail,
- de s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie professionnelle par rapport à d'autres canaux de communication,
- de s'interroger sur la pertinence de l'envoi de courrier en « répondre à tous », « faire suivre », et de la pertinence d'envoi de pièces jointes,
- de veiller à clarifier le message et son urgence en le précisant dans l'objet du courriel ou de la messagerie,
- de veiller à paramétrer ses outils professionnels pour signaler sa non disponibilité ou son absence, et le contact en cas d'urgence,
- de ne pas solliciter un collègue en dehors du temps de travail de ce dernier (hors astreinte et urgence ci-avant énoncées).

2.2 Bonnes pratiques des managers

Au titre de bonnes pratiques, non limitatives, il est recommandé à tous les managers en complément de l'article 2.1 :

- de veiller et de garantir le droit à la déconnexion de leurs collaborateurs en ne les sollicitant pas pendant leur temps de congés et de repos, et à cette fin de notamment reporter l'envoi d'un message à un moment opportun,
- de sensibiliser régulièrement leurs équipes en ce sens et de rappeler leur droit et devoir de déconnexion,
- de suivre le respect de ce droit à l'occasion notamment des entretiens individuels afin, le cas échéant, de partager sur les moyens de régulation nécessaires.

En tout état de cause, l'exercice de ce droit et devoir de déconnexion ne peut en aucun cas être pris en compte dans l'appréciation du salarié et ne peut donner lieu par essence à aucune mesure d'ordre disciplinaire ni constituer un frein pour son évolution de carrière.

Les managers aborderont à l'occasion des entretiens professionnels un point spécifique sur ce droit et devoir de déconnexion ainsi que sur la charge de travail et la gestion des priorités.

En ce sens et plus largement, il est rappelé, qu'indépendamment du rôle des instances en matière de sécurité et de santé des personnes, chaque collaborateur devra solliciter son manager, sa Direction et/ou son Responsable ressources humaines sur les éventuelles difficultés ressenties quant au respect de son droit à la déconnexion pour résolution rapide.

2.3 Fonctionnalités et usage des outils numériques

Lors des actions de sensibilisation, il sera rappelé aux utilisateurs les fonctionnalités des outils, et en particulier celle d'aviser de son absence par un message et, l'information pour celui qui prend contact des modalités de gestion du sujet en cas d'absence (désignation d'un nouveau contact, délai d'absence,...).

De même, chaque salarié a le devoir d'assurer sa déconnexion, notamment en éteignant les appareils mis à sa disposition lors de ses absences.

DC
BW 

En complément il sera étudié avec la Direction informatique la possibilité de mettre en place une fonctionnalité permettant de retarder la réception d'un message à la date de disponibilité du récepteur (retour de congés, de week-end,...) et d'en avertir l'émetteur.

Titre 3 : Dispositions finales

Article 3.1 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 3.2 – Dépôt et publicité

Un exemplaire de cet accord, signé par les parties, sera remis à chaque Organisation Syndicale Représentative et vaudra notification au sens de l'article L.2231-5 du Code du travail.

Les formalités de publicité et de dépôt du présent accord collectif seront réalisées à l'expiration du délai d'opposition prévu par la Loi.

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Société PCSF, auprès de la DIRECCTE ainsi que du Conseil de prud'hommes de SENS.

Les parties entendent émettre aucune réserve à la publication intégrale du présent accord sous format « anonyme » dans la base des services de l'Etat conformément à l'article L2231-5-1 du code du travail.

Article 3.3 Suivi de l'accord et clause de rendez-vous

La commission sociale assurera le suivi du présent accord, sous la responsabilité de la Direction des ressources humaines garante de sa mise en œuvre effective.

L'ensemble des mesures prises au travers du présent accord fera également l'objet d'une information à l'occasion des échanges portant négociations obligatoires d'entreprise sur « l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail » (article L2242-13 du code du travail).

Article 3.4 Révision, dénonciation, adaptation, adhésion

3.4.1 Révision

Les demandes de révision ou de modification du présent accord doivent être présentées par leur(s) auteur(s) par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge à l'ensemble des Organisations Syndicales Représentatives.

La demande de révision doit obligatoirement être accompagnée de propositions sur les domaines dont il est demandé la révision.

Si un avenant de révision est valablement conclu conformément aux dispositions de l'article L.2261-7 du Code du travail, ces dispositions se substitueront de plein droit aux dispositions de l'accord qu'il modifie.

3.4.2 Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé, le cas échéant, à l'initiative d'un des signataires représentés. La dénonciation sera alors notifiée, dans les quinze jours au plus tard, à la DIRECCTE.

3.4.3 Adaptation

RSW 

Le présent accord est conclu dans le cadre du Code du travail et de la Convention Collective en vigueur. Dès lors qu'un texte de loi ou un accord de branche viendrait remettre en cause une ou plusieurs disposition(s) du présent accord, il est prévu que les parties se rencontreront dans un délai de deux mois suivant l'entrée en vigueur de ce nouveau texte afin d'en étudier les répercussions et de négocier les éventuelles adaptations ou mises en conformité nécessaires.

3.4.4 Adhésion ultérieure

Les Organisations Syndicales non signataires du présent accord pourront y adhérer après sa date d'entrée en vigueur, si elles le souhaitent.

Fait à PARON, le 06 décembre 2017
En 6 exemplaires originaux

Pour la Direction :

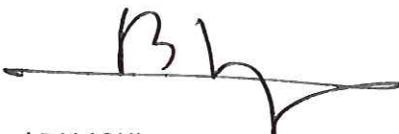

Daniel COGOTI
DRH France


Sandrine MANGIN
Responsable Relations Sociales France

Pour les organisations syndicales :

Jean-Michel ALAUX
Délégué Syndical Central C.F.D.T

Bernard WITZ
Délégué Syndical Central C.F.E-C.G.C.


Kamel RAMOUL
Délégué Syndical Central C.G.T.