

Guide départemental sur le droit à la déconnexion



**Formation Spécialisée en matière de Santé,
de Sécurité et de Conditions de Travail**

Quels sont les risques induits par l'hyperconnexion ?

Le numérique a bouleversé les relations de travail, apportant son lot d'aspects positifs mais aussi négatifs. L'hyperconnexion peut avoir un réel impact psychologique et physique sur les personnels, et le [droit à la déconnexion](#) s'impose comme solution face à ces dérives.

L'hyperconnexion, qu'est-ce que c'est ?

L'hyperconnexion désigne l'utilisation excessive des nouvelles technologies, du numérique et du temps qui y est accordé. En contexte professionnel, elle se traduit par une sollicitation des personnels pendant leur temps de repos, les obligeant à être connectés en permanence.

Quels sont les problèmes engendrés par l'hyperconnexion ?

Trois problèmes principaux engendrent des effets perturbateurs notoires à la fois sur l'efficacité collective, sur la santé et le bien-être des personnels :

- Le débordement du travail sur la vie privée : avec l'accessibilité aux [outils numériques](#) professionnels sur leurs appareils, les personnels peuvent rester connectés sans interruption.
- La surcharge informationnelle : elle empêche de prendre des décisions. Il n'est plus possible de prioriser, ni de savoir ce qui est urgent et ce qui ne l'est pas. Le personnel a l'impression d'être multitâche alors qu'en réalité, il passe d'une tâche à l'autre puisque le cerveau ne peut traiter qu'une information à la fois.
- L'émergence d'une norme implicite de connexion permanente : les personnels peuvent être angoissés à l'idée de manquer un événement, une information, un projet, etc. Ils sont amenés à vérifier sans cesse leurs mails, SMS et notifications.

Quels sont les effets de l'hyperconnexion sur la santé ?

À terme, l'hyperconnexion peut entraîner plusieurs risques psychosociaux :

- Risques pour la santé physique : troubles de l'alimentation, troubles du sommeil, maladies cardiovasculaires, fatigue visuelle.
- Risques pour la santé intellectuelle : baisse de la performance, erreurs, oublis, diminution de la concentration et de l'attention.
- Risques pour la santé émotionnelle : stress important, fatigue mentale, isolement, déclin de la motivation, de l'estime de soi, changements d'humeur, burn-out.

Droit à la déconnexion : Définition

Le droit à la déconnexion s'entend comme le droit des personnels à se déconnecter de tout outil numérique professionnel, mais aussi à être libéré des sollicitations de leur employeur, pendant leurs temps de repos. Aucun personnel n'est tenu de répondre pendant ces périodes, et pour ce, ne risque de sanction.

Formalisé dans le secteur privé par la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, dite loi El Khomri, le droit à la déconnexion est également prévu dans l'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021, ce qui permet d'interroger et d'encadrer nos pratiques professionnelles.

« L'effectivité du droit à la déconnexion et donc du respect des temps de repos est un élément essentiel pour assurer de bonnes conditions de travail aux agents mais également le bon fonctionnement des services. Garantir le droit à la déconnexion suppose notamment d'établir des principes et des règles dans le cadre du dialogue social et de sensibiliser et de former les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres. »

L'objectif du droit à la déconnexion est donc triple : garantir le respect des temps de repos et de congé, le respect de la vie personnelle et familiale, et, plus largement, protéger la santé des personnels. Le droit à la déconnexion fait ainsi partie intégrante de l'obligation de santé et de sécurité qui repose sur l'employeur.



Comment faire vivre le droit à la déconnexion ?

Les stratégies individuelles possibles

- Privilégier l'envoi et/ou la consultation de messages en respectant des temps de repos quotidiens et hebdomadaires.
- Différer les réponses aux sollicitations professionnelles parvenues pendant son temps de repos.
- S'interroger sur le moment opportun pour envoyer un message.

Les stratégies collectives possibles

- Utiliser les paramétrages proposés par les ENT permettant de respecter le droit à la déconnexion en empêchant les communications pendant les temps de repos.
- Mener régulièrement en équipe des réflexions collectives sur une organisation du travail qui permette le droit à la déconnexion.
- Ce travail collectif sera l'occasion de compléter le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) présent dans chaque établissement. Au sein du DUERP seront insérées des fiches dédiées aux risques liés à l'hyperconnexion. Ces fiches peuvent s'inspirer de celles proposées par la formation spécialisée départementale. De ces fiches découlent un programme annuel de prévention où sont édictées des préconisations permettant de réduire ces risques.
- Proposer des actions de sensibilisation et/ou des formations, au niveau de chaque établissement, pour former les personnels à l'utilisation des outils numériques, et/ou pour présenter les risques potentiels engendrés par l'hyperconnexion.
- Définir collectivement ce qui relève d'une situation d'urgence, et déterminer quels outils sont alors utilisés.

Pistes de réflexion en cas de situation d'urgence

Les urgences

- Si une communication exige une réponse urgente, cela doit être indiqué dans le corps et/ou l'objet du message. Si cette précision n'est pas écrite, une communication n'est pas reconnue comme urgente.
- En cas d'urgence, il est possible de passer par d'autres canaux que ceux des ENT. Ainsi, l'usage du téléphone (appel, messages vocaux, messages écrits) peut être envisagé mais cela doit rester exceptionnel et être justifié par la gravité, l'urgence et/ou l'importance du sujet en cause. De même, Tchap et Resana sont des outils adaptés à l'urgence si les personnels reçoivent les notifications de ces applications.

Nous attirons l'attention de toutes et tous sur l'utilisation d'autres canaux : leur usage doit strictement respecter le RGPD. Ainsi certains outils de messagerie privée, de type WhatsApp, ne sauraient être retenus si les échanges contiennent des données personnelles (élèves, personnels, etc).

Les absences

Il convient de prévoir une organisation en cas d'absence d'un personnel. Une réflexion doit donc être menée pour ne pas contacter l'agent pendant son absence, et assurer la continuité du service.

Glossaire

Outils numériques : outils numériques physiques (ordinateurs, tablettes, smartphones etc.) et dématérialisés (logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet, extranet, etc.).

Temps de repos : les temps de repos quotidien et hebdomadaire, les temps de congés annuels et autres congés exceptionnels ou non, les jours fériés et les jours de repos, les temps d'absence autorisée de quelle que nature que ce soit (maladie, maternité, etc.).

Situation d'urgence : situation nécessitant une prise de contact professionnelle compte tenu d'un évènement dont l'enjeu pour l'établissement, les usagers, le service ou/et le personnel lui-même est grave, qui ne peut être programmé par avance et qui ne survient pas de façon régulière.

Pour aller plus loin

- INRS : <https://www.inrs.fr/publications/juridique/focus-juridiques/focus-droit-deconnexion.html>
- <https://www.fonction-publique.gouv.fr/etre-agent-public/mon-quotidien-au-travail/qualite-de-vie-au-travail/le-droit-la-deconnexion-dans-la-fonction-publique>
- DRNE région BFC : <https://drne.region-academique-bourgogne-franche-comte.fr/droit-a-la-deconnexion/>