

Analyse du droit à la déconnexion dans la branche EPNL et guides de bonnes pratiques

Axes de réflexion

Mars 2024

Axes de réflexion



Axes de réflexions

Au regard des éléments mis en lumière précédemment 4 axes de réflexion se dégagent.

Axe 1 – Organisation du travail

Axe 2 – Communication et sensibilisation

Axe 3 – Formation

Axe 4 – Politique de l'établissement

Pistes d'actions

AXE 1 – ORGANISATION DU TRAVAIL

OBJECTIF

- Le droit à la déconnexion se situe au centre de pratiques individuelles et organisationnelles. Ainsi, au-delà des actions individuelles, des actions organisationnelles doivent être pensées afin de permettre et de soutenir les périodes de déconnexion.

PROPOSITIONS D' ACTIONS (1/2)

Action 1.1 - Mettre en place des zones blanches sans sollicitation (une demi-journée par semaine et/ou une demi-heure en début et fin de journée)

- Description : Ces périodes prépositionnées dans les agendas des salariés permettent de minimiser les sollicitations et ainsi de finaliser les tâches en cours ou de répondre aux demandes numériques. Ces périodes peuvent se situer en début ou fin de journée mais peuvent également prendre la forme de période plus grande (journée ou demi-journée). A noter, le télétravail peut être une modalité permettant de réduire les sollicitations et faciliter les zones blanches.
- Publics cibles: ensemble des salariés, chefs d'établissement

Action 1.2 - Définir collectivement la notion d'urgence ainsi que les processus pour y répondre

- Description : Les canaux de communication et les sollicitations sont de plus en plus nombreux, or toutes les sollicitations ne nécessitent pas de réponse immédiate. Afin que chaque salarié puisse déterminer si la sollicitation relève d'un caractère d'urgence et doit recevoir une réponse rapide, il est nécessaire de définir, à une échelle collective (service, établissement) la notion d'urgence et de préciser les processus pour y répondre.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Action 1.3 - Créer des lieux et des temps d'échange sur la charge de travail

- Description : Les périodes d'hyperconnexion peuvent être le symptôme d'une charge de travail trop élevée. Afin que chaque salarié puisse qualifier sa charge de travail auprès de son responsable hiérarchique, des temps et des espaces doivent y être dédiés (exemple: réunion de service, entretien individuel, etc.). Ces temps d'échange doivent être initiés par le responsable hiérarchique et être instaurés périodiquement (exemple: une à deux fois par an).
- Publics cibles: ensemble des salariés

Pistes d'actions

AXE 1 – ORGANISATION DU TRAVAIL

PROPOSITIONS D' ACTIONS (2/2)

Action 1.4 - Créer une adresse mail professionnelle nominative à l'ensemble des salariés de l'établissement

- Description : Certains professionnels ne disposent pas d'adresse mail professionnelle et utilisent leur adresse mail personnelle pour recevoir des informations ou communiquer avec des professionnels de l'établissement. L'usage d'outils personnels pour des activités professionnelles gomme la frontière entre ces deux sphères. Afin de permettre une séparation plus franche entre les sphères professionnelles et personnelles, des adresses mails professionnelles pourraient être mis en place au sein des établissements.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Action 1.5 - Mettre en place des binômes de travail

- Description : La mise en place de binôme de travail sur certaines activités (exemple: vie scolaire) tout au long de l'année permettrait de partager les responsabilités et la charge afin de pouvoir maintenir l'activité du service en cas de non-disponibilité d'une personne. Si cette disponibilité doit nécessiter des périodes d'astreintes, celles-ci doivent être formalisées contractuellement, définir des contres parties et mentionner, le cas échéant, les délégations de responsabilité.
- Publics cibles: salariés

Action 1.6 – Développer les adresses mails génériques

- Description : L'instauration d'adresses mails génériques au sein de l'établissement permettrait d'assurer une communication institutionnelle cohérente et accessible pour tous. Cela permettrait également de traiter les informations de manière efficace et opportune en faisant reposer la responsabilité sur un collectif et non plus sur un individu. En ce sens, chaque service pourrait se voir doter d'une adresse mail générique servant de porte d'entrée à celui-ci.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Pistes d'actions

AXE 2 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

OBJECTIFS

- Définir des pratiques de communication collective et partagée par l'ensemble des professionnels de l'établissement
- Créer un process de communication adapté afin de diminuer les sollicitations multiples

PROPOSITIONS D' ACTIONS (1/2)

Action 2.1 – Informer l'ensemble des interlocuteurs des délais de réponse

- Description : Afin d'informer l'ensemble des interlocuteurs des délais de réponse et/ou des horaires durant lesquels sont lus les messages, une communication pourrait être mise en place au sein des établissements. Celle-ci pourrait prendre la forme d'un paragraphe spécifique dans un des documents transmis lors de la rentrée scolaire, d'une phrase ajoutée à la signature du mail, etc. A noter, le délai indiqué reste indicatif. Celui-ci pourra être plus court dans les situations nécessitant une réponse rapide.
- Publics cibles: ensemble des salariés, chefs d'établissement, familles, partenaires externes

Action 2.2 – Mettre à disposition des ressources (guide pratiques, arbre de décision, ...)

- Description : Différentes ressources documentaires existent ou ont été créées afin d'informer et d'outiller les salariés et les chefs d'établissement. La mise à disposition de ces ressources, en passant par différents canaux (site internet de l'établissement, newsletter, mailing, etc.), permettrait à chacun de s'outiller sur cette thématique du droit à la déconnexion (questionnaire d'autopositionnement, guides pratiques, affiches de communication, etc.).
- Publics cibles: ensemble des salariés, chefs d'établissement

Pistes d'actions

AXE 2 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

PROPOSITIONS D' ACTIONS (2/2)

Action 2.3 - Faire intervenir un « expert » externe (conférence)

- Description : Afin de sensibiliser l'ensemble des salariés, un « expert » du droit à la déconnexion peut intervenir au sein d'une réunion collective. Cette intervention permettrait de définir collectivement le droit à la déconnexion mais également de questionner les pratiques des professionnels et proposer des bonnes pratiques.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Action 2.4 – Créer un process de communication adapté et partagé

- Description : La création d'un process de communication partagé avec la mise en place de canaux de communication clairs et accessibles pour tous, permettrait de promouvoir une culture de communication efficace et collaborative au sein des établissements (utilisation des mails, sollicitations téléphoniques, etc.). La création de ce process devra être construit avec la participation des professionnels afin de s'assurer de sa pertinence. Il devra par la suite être communiqué à l'ensemble des professionnels de l'établissement afin qu'il puisse être pris en compte dans l'activité de chacun.
- Publics cibles : ensemble des salariés, chefs d'établissement

Pistes d'actions

AXE 3 – FORMATION

OBJECTIFS

- Former à l'utilisation des outils numériques présents dans l'établissement afin de gagner en efficacité
- Former les managers aux risques psychosociaux afin qu'ils puissent identifier des salariés en risque d'épuisement

PROPOSITIONS D' ACTIONS (1/2)

Action 3.1 - Former les salariés aux risques psychosociaux (notamment en lien avec l'utilisation des outils numériques)

- Description : La formation des salariés aux risques psychosociaux permettrait qu'ils puissent mieux les comprendre, les identifier et ainsi disposer d'un regard averti sur leur situation et celle de leurs collègues. A noter, les managers sont des professionnels en proximité des salariés et sont ainsi des acteurs importants dans l'identification de situations problématiques. Si la formation de l'ensemble des salariés ne peut être envisagée, la priorisation de la formation des managers semble pertinente. A noter que 4 modules de formation sur la prévention des RPS sont mis en place par la Branche. Le programme et les informations sur la prise en charge sont disponibles [ici](#)
- Publics cibles: chefs d'établissement, responsable de service, managers, salariés, IRP

Action 3.2 - Former les salariés à la communication multimodale et la transformation numérique

- Description : Dans le cadre de la transformation numérique et notamment de la digitalisation des échanges, les professionnels font face à une communication omnicanale avec leurs interlocuteurs (familles, professionnels de l'établissement, etc.). L'accompagnement des salariés sur cette thématique permettrait de faciliter la gestion des informations et des outils numériques. A noter que la branche propose une formation destinée aux managers traitant notamment du droit à la déconnexion (actions de prévention de la surcharge informationnelle, diffusion des bonnes pratiques, etc.). Plus d'informations [ici](#).
- Publics cibles: ensemble des salariés et managers

Pistes d'actions

AXE 3 – FORMATION

OBJECTIFS

- Former à l'utilisation des outils numériques présents dans l'établissement afin de gagner en efficacité
- Former les managers aux risques psychosociaux afin qu'ils puissent identifier des salariés en risque d'épuisement

PROPOSITIONS D' ACTIONS (2/2)

Action 3. 3 - Former sur les différents outils / logiciels présents dans l'établissement

- Description : Le développement des outils numériques a été important au sein des établissements. La formation à l'utilisation et aux paramétrages de ces outils a un double objectif : permettre une plus grande rapidité dans son utilisation et paramétrer les notifications afin de ne pas être sollicité en dehors des plages horaires définies.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Pistes d'actions

AXE 4 – POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

OBJECTIF

- Ancrer le droit à la déconnexion dans la politique RH de l'établissement

PROPOSITIONS D' ACTIONS (1/2)

Action 4.1 - Créer une charte sur le droit à la déconnexion et suivre sa mise en œuvre

- Description : Afin d'ancrer le droit à la déconnexion au sein de l'établissement, une charte sur le droit à la déconnexion et le bon usage des outils numériques peut être construite avec la participation des différents professionnels de l'établissement. Ce document permettra d'établir des règles collectives et partagées. Une mention spécifique pourra être ajoutée afin d'encadrer certaines pratiques liées au télétravail.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Action 4.2 – Intégrer le droit à la déconnexion lors des entretiens annuels

- Description : Les entretiens annuels sont des moments privilégiés entre le salarié et son responsable hiérarchique pour évoquer les missions et les conditions de travail. Si ces temps existent au sein de votre établissement, ces espaces doivent également être le lieu pour évoquer la charge de travail, l'organisation du travail, l'usage des outils numériques et questionner le droit à la déconnexion de chacun (leviers et freins individuels et organisationnels). Cela peut donner lieu à la création d'une trame d'entretien actualisée mentionnant ces thématiques.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Pistes d'actions

AXE 4 – POLITIQUE DE L'ÉTABLISSEMENT

PROPOSITIONS D' ACTIONS (2/2)

Action 4.3 - Diffuser une enquête périodique sur le droit à la déconnexion dans les établissements

- Description : Afin de suivre le respect du droit à la déconnexion au sein de l'établissement, une enquête périodique (tous les ans, tous les deux ans) peut être mise en place. Cette enquête permet de rester à l'écoute de chacun sur ses attentes, ses difficultés et ses besoins sur cette thématique.
- Publics cibles: ensemble des salariés

Action 4.4 – Formaliser et encadrer le recours au télétravail

- Description : Certaines fonctions permettent la pratique du télétravail sur une partie du temps de travail. L'encadrement de cette pratique doit prendre corps dans un document contractuel telle qu'une charte télétravail. Ce document visera également à rappeler les règles inhérentes au droit à la déconnexion et encadrer certaines pratiques liées au télétravail.
- Publics cibles : ensemble des salariés



Merci !
