

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

Synthèse

Mars 2024

SOMMAIRE



Contexte et enjeux

- Contexte
- Branche EPNL
- Etude

Usage du numérique et conséquences

- Usages quotidiens du numérique
- Risques liés à l'usage du numérique
- Focus télétravail

Déconnexion

- Usages hors du temps de travail
- Droit à la déconnexion
- Actions mises en œuvre

Axes de réflexions



Contexte et enjeux



Contexte

Depuis 50 ans, le marché du travail et l'emploi français ont connu des **mutations importantes** avec notamment :

- Une **tertiarisation** de l'économie
- Une **féminisation** des emplois
- Une **globalisation** et mise en concurrence de plus en plus importante
- Une **élévation du niveau de qualification** et des emplois de cadres et professions intermédiaires
- Un développement des **technologies de l'information et de la communication (TIC)**

A cet égard, les organisations et les pratiques de travail se sont progressivement transformées.



Technologies de l'information et de la communication (TIC)

Les TIC sont définies comme « l'ensemble des outils et des ressources qui permettent de recevoir, d'émettre, de stocker, d'échanger et de traiter les différentes informations et connaissances entre les individus »

Source : Pathologies professionnelles et de l'environnement

Un usage moyen des écrans en hausse (privé et professionnel)

- **4h49 par jour** par Français en 2021 soit **19 minutes de plus** qu'en 2019.
- Phénomène accéléré par la **crise sanitaire**
- Pour **3 Français sur 4**, les habitudes prises pendant la crise se **pérenniseront** et le temps d'exposition restera le même après celle-ci.

Source : Dares, enquêtes sur les conditions de travail (1998, 2019) - Hyperconnexion et santé, BVA

Des conséquences variées de l'usage accru de ces technologies

Positives :

- Développement de l'autonomie au travail
- Sentiment de satisfaction

Négatives :

- Dégradation des conditions de travail
- Augmentation des risques d'apparition de risques psychosociaux

Contexte

Code du travail

Pour pallier les risques liés à l'utilisation accrue des outils numériques un droit à la déconnexion a été inscrit dans le Code du travail en 2016 et est entré en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2017.

Le **droit à la déconnexion**, c'est le droit pour le salarié de ne pas se connecter aux outils numériques professionnels et de ne pas être joignable en dehors de ses heures de travail (soirées, week-ends, congés...).

Il est défini à [l'article 2242-17](#) du Code du travail comme étant les mesures et les dispositifs mis en place par l'entreprise pour réguler les utilisations des outils numériques et ainsi garantir le respect des temps de repos, de congé et les temps de la vie personnelle et familiale.

Le droit à la déconnexion est donc défini en termes de responsabilités et d'objectifs, les modalités d'application devant être définies par le dialogue social au sein de chaque entreprise. En effet, le droit à la déconnexion fait partie intégrante de la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail (2016-1088 du 8 août 2016 dite loi « travail », article 55).

A défaut d'accord, l'employeur doit établir une charte après avis du CSE définissant les modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoir des actions de sensibilisation et de formation sur l'usage raisonnable des outils numériques, à destination de l'ensemble des salariés et du personnel d'encadrement et de direction.

Convention collective

Dans le cadre de la convention collective de l'enseignement privé non lucratif, les employeurs doivent veiller à :

- évaluer et suivre la charge de travail au regard des contraintes du poste et des capacités du salarié
- adapter le travail à la personne
- lutter contre l'usure prématurée de l'organisme des salariés
- prévenir les risques psychosociaux

L'évaluation de la charge de travail à partir du suivi mensuel permet de respecter un équilibre vie professionnelle et vie privée et favorise ainsi le droit à la déconnexion. Son effectivité doit, par ailleurs être évaluée :

- Au niveau individuel : lors des entretiens sur la charge de travail
- Au niveau de la structure employeur : sur la base des éléments contenus dans le guide des bonnes pratiques

Branche EPNL

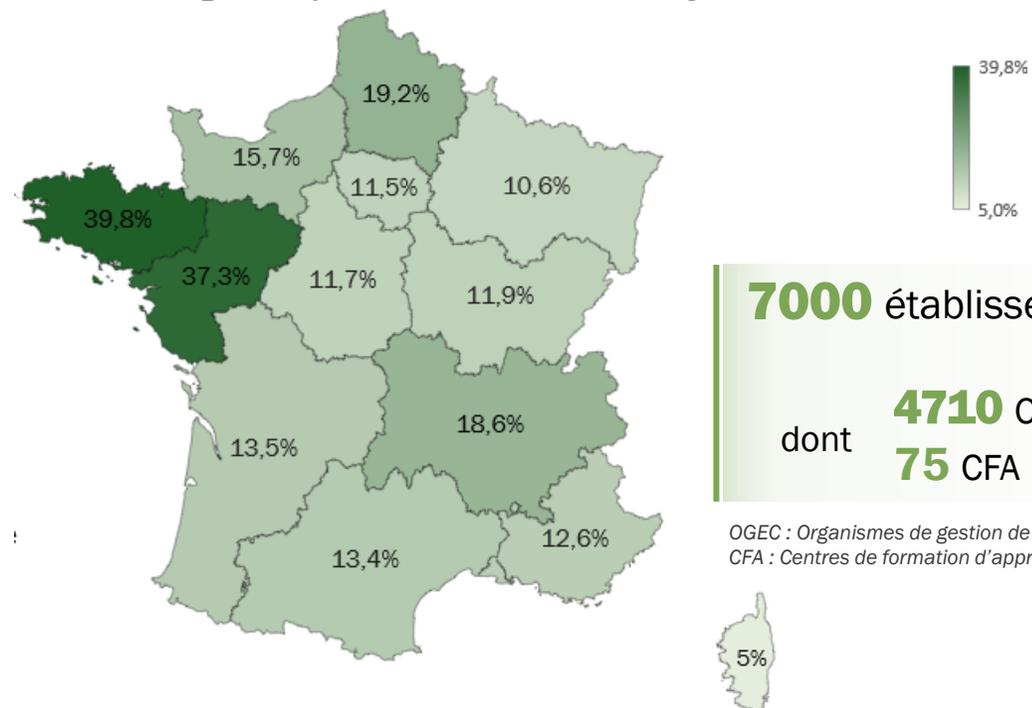
Définition

La branche professionnelle de l'enseignement privé non lucratif regroupe les établissements scolaires privés sous contrat. Ces établissements vont de la maternelle au lycée et comprennent également des centres de formation continue. Ils représentent la majorité des établissements privés français.

Pour être considérés comme des établissements privés à but non lucratif, les établissements doivent répondre aux critères suivants :

- avoir un modèle économique reposant sur le caractère non lucratif
- être associé, participer ou contribuer aux missions d'intérêt général de l'enseignement et de la recherche telles que définies par le Code de l'éducation
- avoir une relation contractuelle avec les services de l'Etat

Poids de l'enseignement privé à but non lucratif dans le système éducatif



7000 établissements

dont **4710** OGEC
75 CFA

OGEC : Organismes de gestion de l'enseignement catholique
CFA : Centres de formation d'apprentis

Branche EPNL

Employés

252 000 actifs dont **118 000** salariés de droit privé

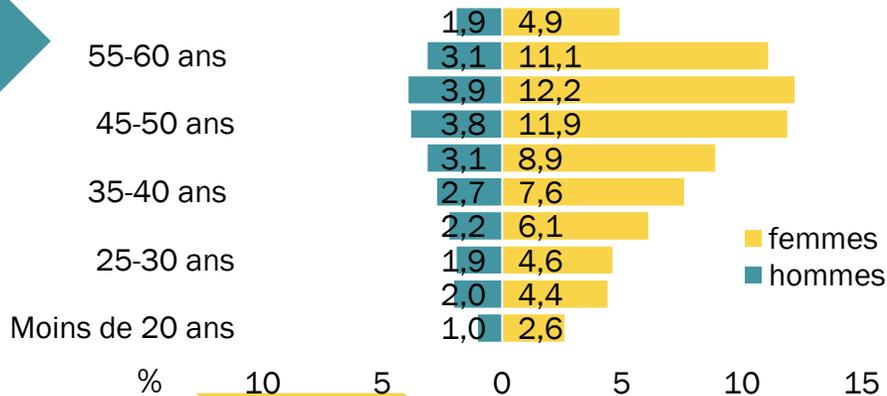
Âge moyen : **44 ans et 4 mois**

74% des effectifs sont des femmes

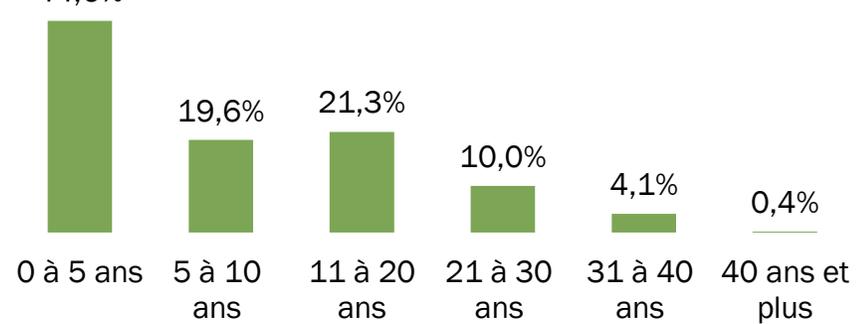


26% des effectifs sont des hommes

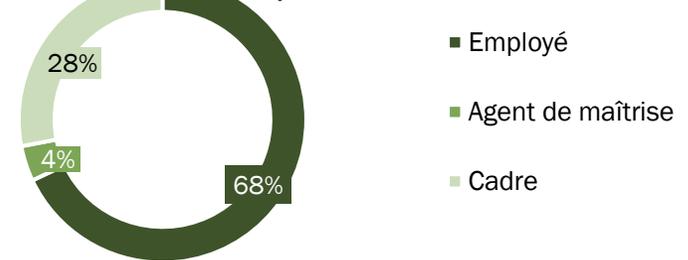
Pyramide des âges (en %)



Répartition des salariés par ancienneté



Répartition des salariés par catégorie socio-professionnelle



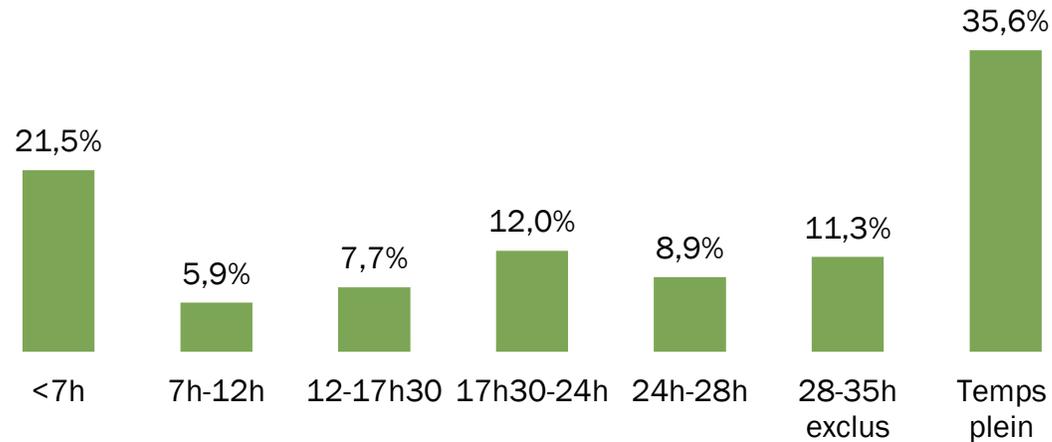
44,6% des salariés sont présents au sein des établissements privés à but non lucratif depuis moins de 5 ans.

68% des salariés occupent un poste d'employé au sein des établissements privés à but non lucratif.

Branche EPNL

Employés

Répartition des salariés par temps de travail hebdomadaire



Le temps de travail au sein des établissements est très hétérogène. 35,6% des salariés travaillent à temps plein tandis que 21,5% travaillent moins de 7 heures par semaine.

80% des salariés sont en CDI



Branche EPNL

Employés

Au sein de la branche, les employés sont répartis en plusieurs fonctions:

Fonctions	Exemples de métiers
Personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH	Comptable, assistant de direction, secrétaire...
Personnel de vie scolaire	Asem, responsable de vie scolaire, personnel d'éducation...
Personnel de fonctions pédagogiques et connexes	Responsable de niveau, formateur, directeur adjoint...
Autres fonctions techniques (service technique, informaticien...)	Responsable informatique, technicien de laboratoire, technique informatique...
Personnel de restauration	Agent de service, cuisinier, agent de restauration...
Personnel d'entretien, de maintenance et de sécurité	Agent de maintenance, agent d'entretien...
Personnel médical ou paramédical	Infirmier, responsable espace de santé...
Psychologue	Psychologue, responsable point écoute...

Enquête

Note méthodologique

OBJECTIFS



Etablir un état des lieux du droit à la déconnexion dans la branche : contextes et modes d'usages du numérique, enjeux et problématiques/difficultés soulevées, moyens et actions mis en œuvre, besoins et attentes des établissements et des salariés...



Mieux comprendre les réalités et enjeux spécifiques liés aux différentes situations. Exemple : typologies d'établissements (ex : taille, degré d'enseignement, structuration et organisation...), typologies de salariés (ex : métiers, formes de télétravail, âge...)



Elaborer et diffuser des outils d'information et de sensibilisation (ex : guides pratiques) sur cette thématique au sein des établissements, à destination des salariés, des personnels encadrants et des chefs d'établissement.

PHASAGE

PHASE 0
CADRAGE ET
PREPARATION DE
LA DEMARCHE



PHASE 1
ETAT DES LIEUX
ET ANALYSE



PHASE 2
SENSIBILISATION
ET OUTILLAGE

- **COPIL #1 - réunion de lancement**
- Entretiens exploratoires
- Création et test des outils d'enquête
- **Groupe de travail - validation des outils d'enquête et de la communication**

- Analyse documentaire et statistique / analyse des accords
- Diffusion d'une enquête en ligne (établissements et salariés)
- Entretiens qualitatifs (env. 30)
- Ingénierie cabinet : analyse et rédaction des livrables
- **COPIL #2 - présentation des résultats intermédiaires**

- Préparation et constitution d'un groupe d'utilisateurs/testeurs
- Création des maquettes des outils
- Présentation en groupe utilisateurs
- Ajustements et finalisation
- **COPIL #3 - Présentation des livrables finaux**

Enquête

Moyens mobilisés

Sources documentaires et statistiques

CC EPNL 2023

Dares, enquêtes sur les conditions de travail (1998, 2019)

Hygiène & sécurité du travail n° 265 décembre 2021

Hyperconnexion et santé, BVA

Infobésité et collaboration numérique

La déconnexion aux technologies de communication

Le numérique est-il facteur de risques psychosociaux ?

Les transformations du travail dans l'économie numérique

Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser

Numérique et transformations des espaces et des temporalités

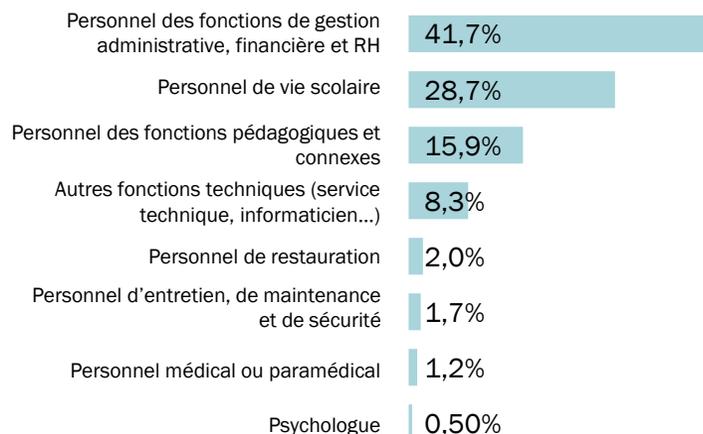
Pathologies professionnelles et de l'environnement

Rapport économique et social 2022

Enquête en ligne

Une enquête en ligne accessible du 24 août 2023 au 13 novembre 2023 a permis à 2448 salariés et 848 chefs d'établissement de s'exprimer de manière complète ou partielle sur leurs conditions de travail, l'usage du numérique et le droit à la déconnexion.

Fonctions des répondants



Questionnaire salarié

Entretiens d'approfondissement

Afin de compléter et de mettre en lumière les réalités observées au travers des questionnaires en ligne, quelques entretiens ont été réalisés auprès de salariés et chefs d'établissement. Ainsi, 31 entretiens ont pu être menés auprès des professionnels suivants :

Entretiens réalisés auprès de salariés	Nombre entretiens
Personnel des fonctions de gestion administrative, financière et RH	9
Personnel de vie scolaire	5
Personnel des fonctions pédagogiques et connexes	3
Autres fonctions	1
TOTAL	18

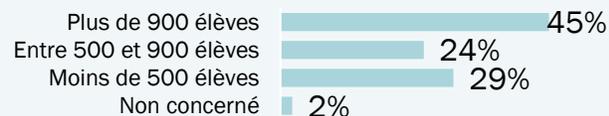
Entretiens réalisés auprès de chefs d'établissement	Nombre entretiens
Moins de 10 salariés	3
Entre 10 et 30 salariés	3
Entre 30 et 50 salariés	2
Entre 50 et 100 salariés	2
100 salariés et plus	3
TOTAL	13

Enquête

Moyens mobilisés : enquête en ligne

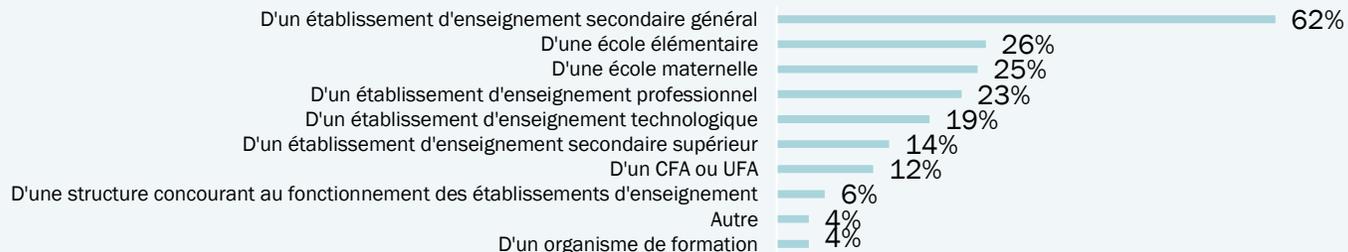
Les salariés répondant

Taille des établissements



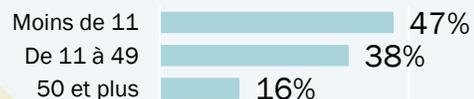
Les salariés répondant au questionnaire sont principalement ceux des établissements de plus de 900 élèves et d'établissements d'enseignement secondaire général.

Type d'établissement



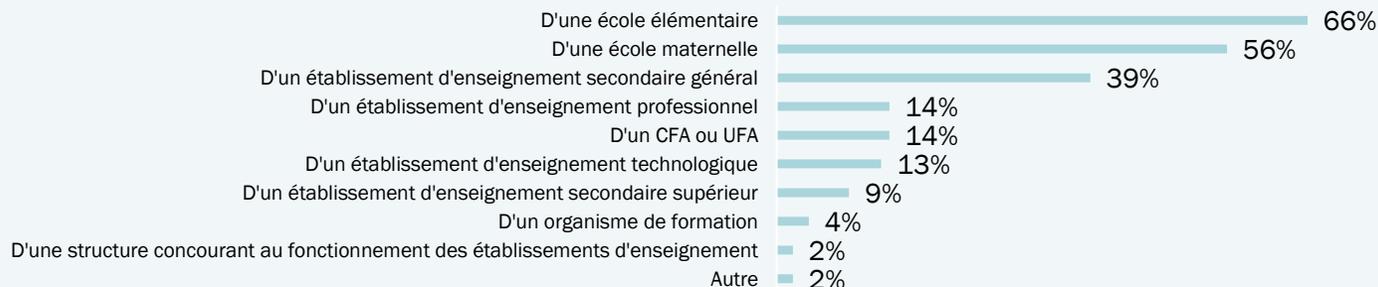
Les chefs d'établissement répondant

Nombre de salariés dans les établissements



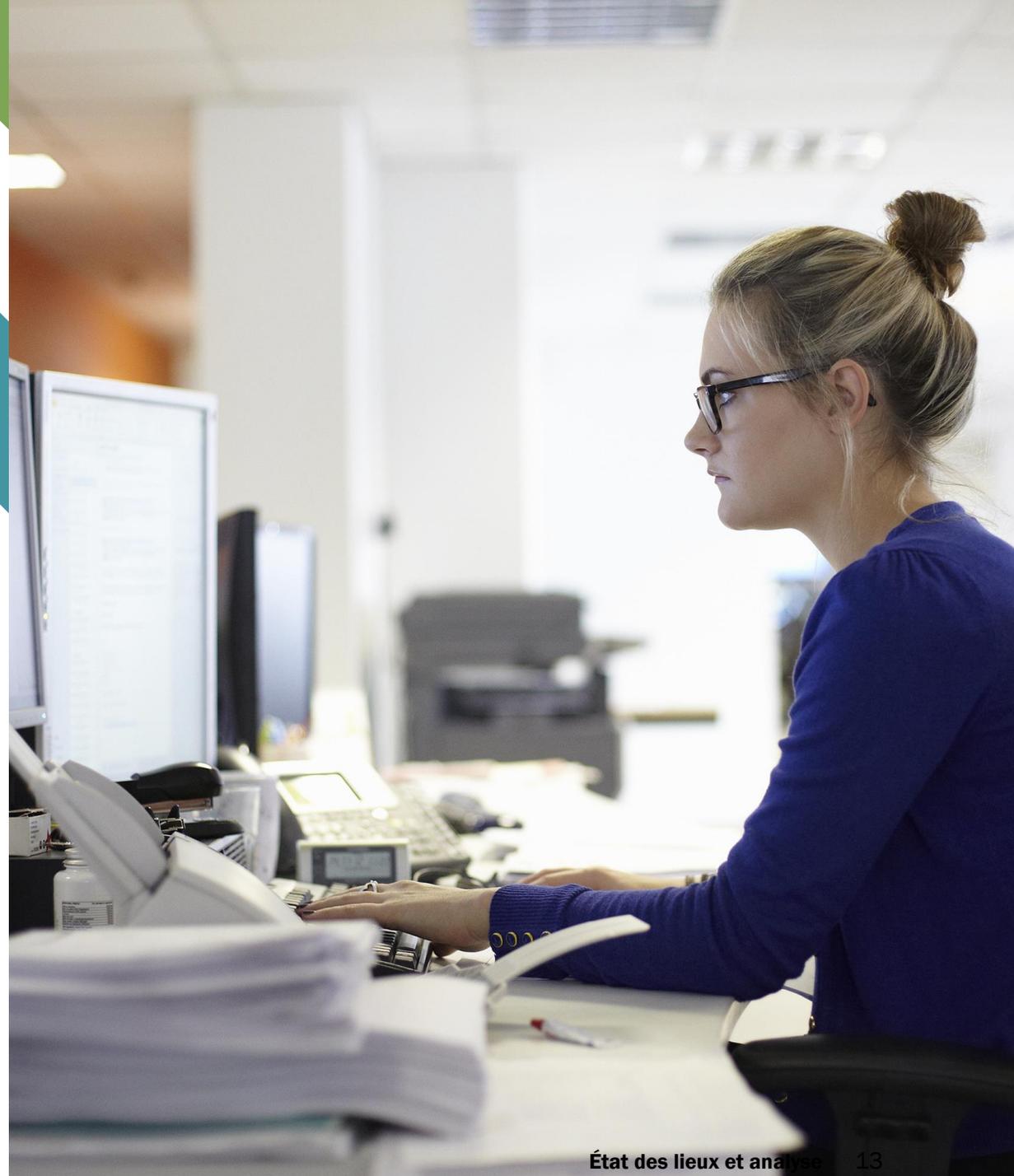
Les chefs d'établissement répondant au questionnaire sont principalement ceux d'établissements comprenant moins de 11 salariés et sont également principalement chefs d'établissement d'une école élémentaire.

Type d'établissement





Usages du numérique et conséquences



Usages quotidiens du numérique

Une utilisation massive des outils numériques

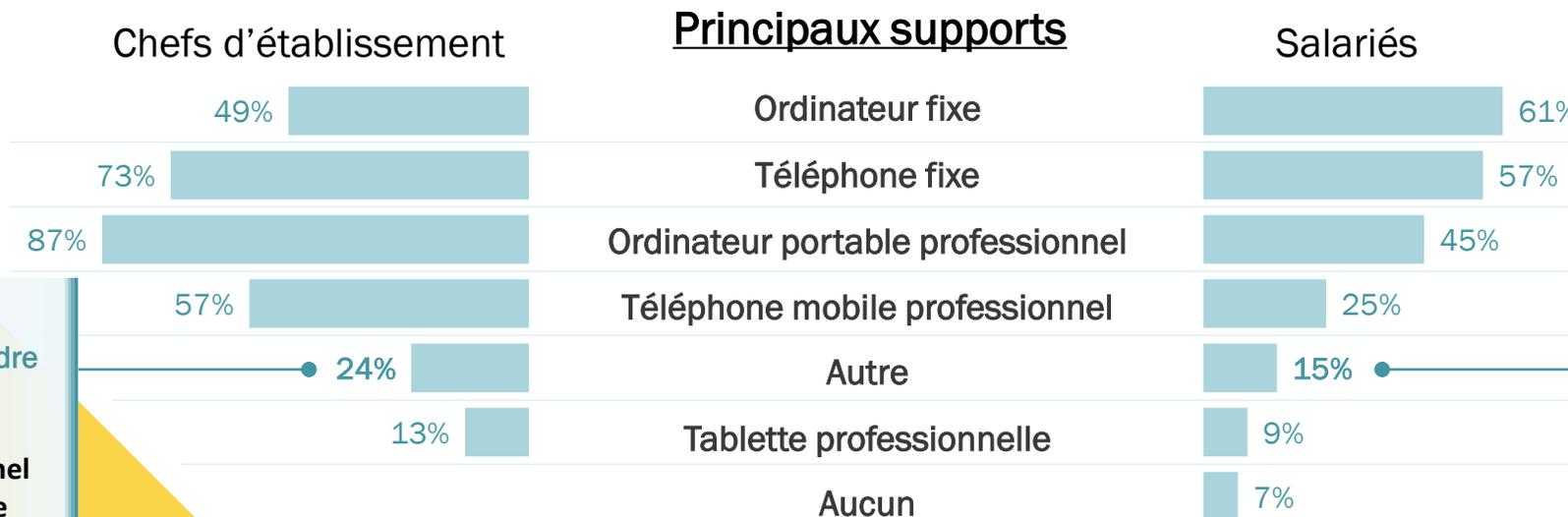


des salariés répondant utilisent des outils numériques plus de la moitié de leur temps de travail en 2023 (83% pour les personnes ayant des fonctions d'encadrement).



des salariés répondant utilisent au moins une technologie de l'information et de la communication (TIC) en 2023

Ensemble - Salariés français
79% en 2019
51% en 1998



Utilisations d'outils personnels dans le cadre du travail

21% téléphone personnel
5% tablette personnelle
1% ordinateur personnel

Utilisations d'outils personnels dans le cadre du travail

12,7% téléphone personnel
2,6% ordinateur personnel
0,2% tablette personnelle

Usages quotidiens du numérique

Une utilisation massive des outils numériques

62%

des salariés répondant

ont eu une formation (interne ou externe) pour maîtriser l'utilisation des outils et logiciels quotidiens. En moyenne, les salariés évaluent plutôt positivement leur maîtrise de ces outils (7.2/10).

27%

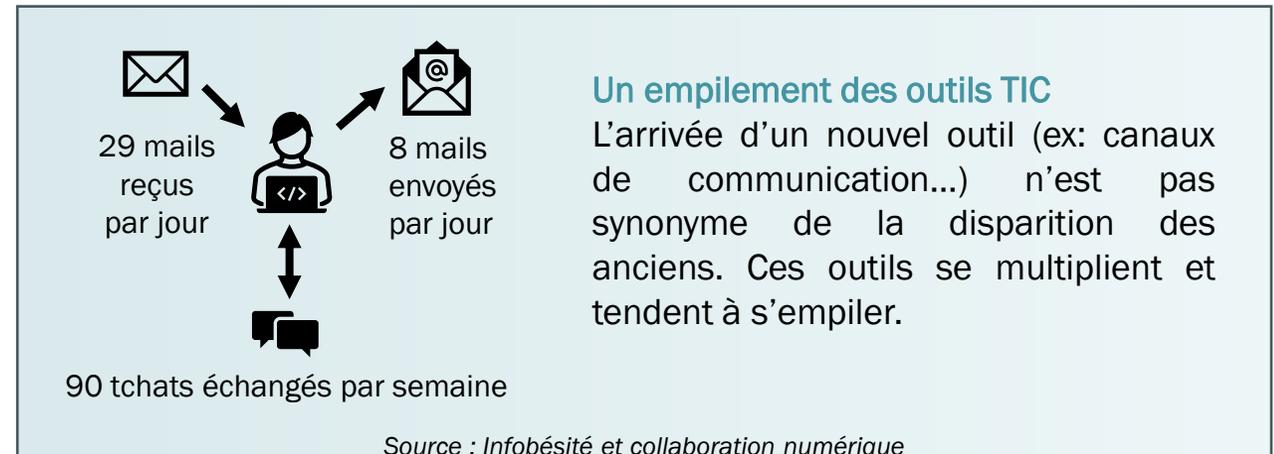
des salariés répondant

estiment ne pas maîtriser toutes les fonctionnalités.

➡ 37% des salariés de plus de 60 ans

Principaux accompagnements souhaités

- Outils bureautiques (Word, Powerpoint Excel, Teams, Drive...)
- Outils spécifiques (Ecole Directe, Charlemagne, Pronote...)

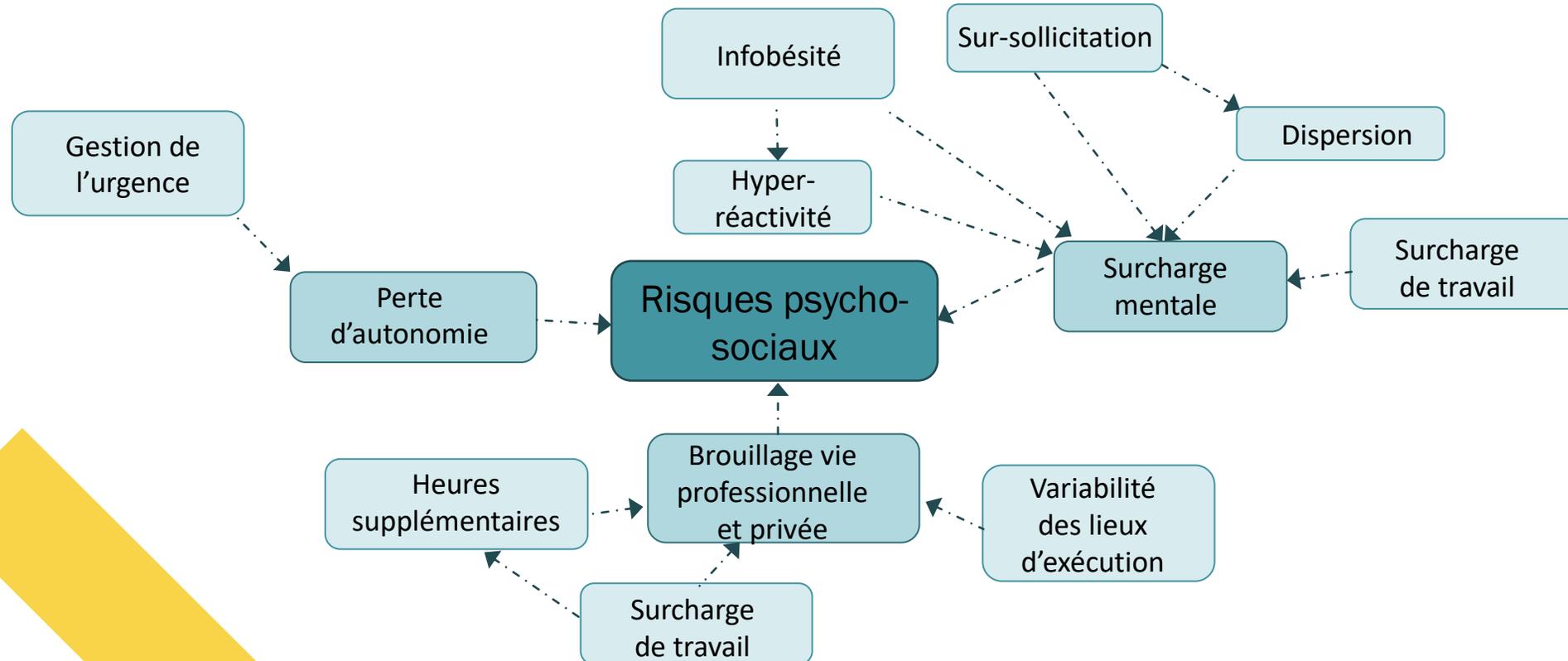


Risques liés à l'usage du numérique

Des risques multifactoriels

L'usage du numérique apporte des éléments positifs aux conditions de travail des personnes (autonomie, sentiment de satisfaction, sentiment de reconnaissance, ...), néanmoins il peut également amplifier l'apparition de risques psycho-sociaux.

Diverses causes peuvent favoriser l'apparition de ces risques, celles-ci peuvent s'influencer conjointement de la manière suivante :



Risques liés à l'usage du numérique

Principaux risques liés à l'usage du numérique

Surcharge mentale

Infobésité

Dispersion

Surcharge de travail

Sur-sollicitations

Hyper-réactivité

87%

des salariés répondant estiment que la **nécessité d'être disponible de manière permanente a augmenté**. Sur l'ensemble de la branche, 66% des salariés pensent que cela a un **effet négatif sur leurs conditions de travail**.

Perte d'autonomie

Gestion de l'urgence

Hyper-réactivité

74%

des salariés répondant estiment devoir toujours ou souvent **répondre rapidement à des sollicitations**, ce qui au final **borne les marges de manœuvre individuelles**.

Isolement et brouillage entre vie privée-personnelle

Surcharge de travail

Variabilité lieux d'exécution

54%

des salariés répondant estiment consulter systématiquement ou régulièrement **leurs mails professionnels en dehors de leur temps de travail** et **55 %** estiment dépasser toujours ou régulièrement les temps normaux de travail en raison de la charge de travail.

Télétravail



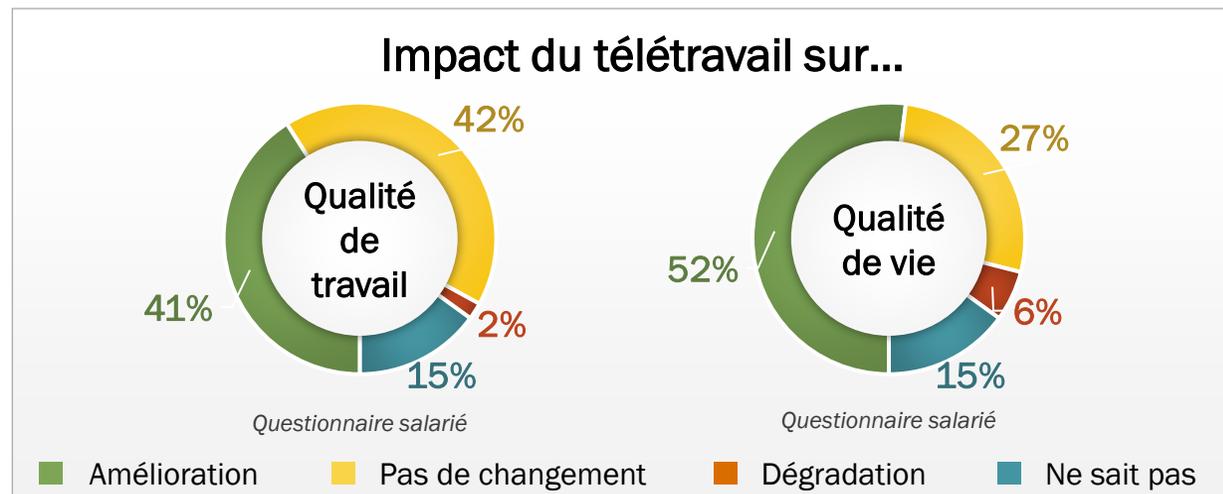
des salariés répondant

exercent une partie de leur activité professionnelle en **télétravail**. Cette part varie en fonction de la **position d'encadrement** (38% personnel encadrant contre 23% personnel non encadrant) et/ou des **postes occupés** (62% des télétravailleurs ont des fonctions de gestion administrative, financière ou RH).

de ces **télétravailleurs**

ont recours à **fréquence variable** et 43% des télétravailleurs le font **moins d'une fois par mois**.

Le télétravail favorise les « zones blanches » pour les salariés qui sont ainsi **moins sollicités et/ou interrompus dans le cadre du travail**. Il est perçu comme ayant généralement un **impact plutôt positif** sur la **qualité de travail** et sur la **qualité de vie**. Le télétravail peut néanmoins **brouiller les frontières entre les temps personnels et les temps professionnels**.





Déconnexion



Usage hors du temps de travail

Des pratiques de connexion continue

58%

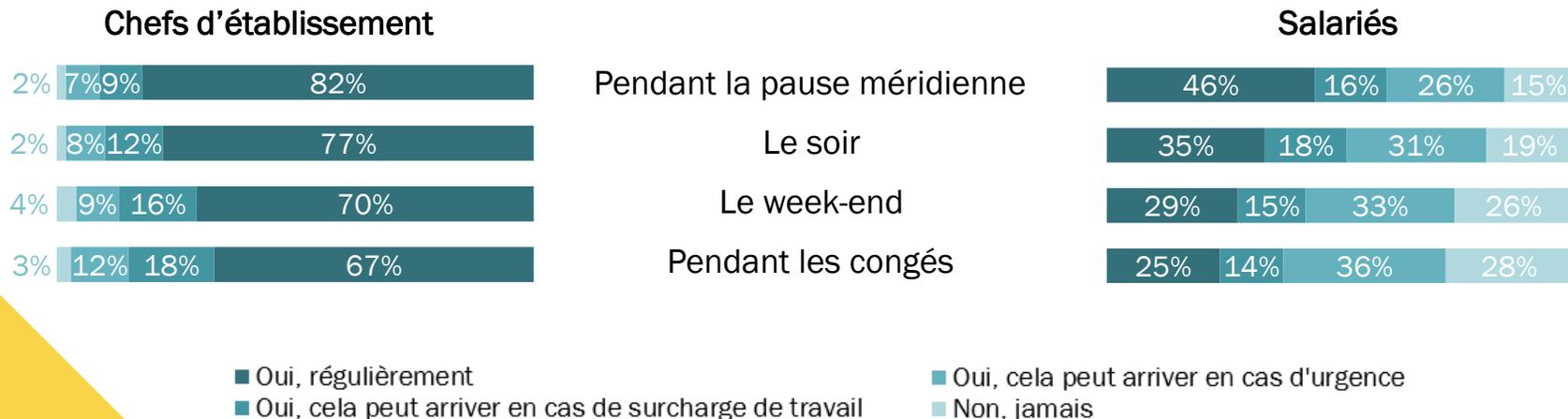
des chefs d'établissement répondant

estiment que leurs salariés sont concernés par l'**hyperconnexion** (la « majorité des salariés » pour 10% des chefs d'établissement et « certains salariés » pour 48% d'entre eux). Ce phénomène se serait **accentué au cours des 5 dernières années** avec notamment la réception de mails et/ou appels téléphones tardifs ou le week-end.



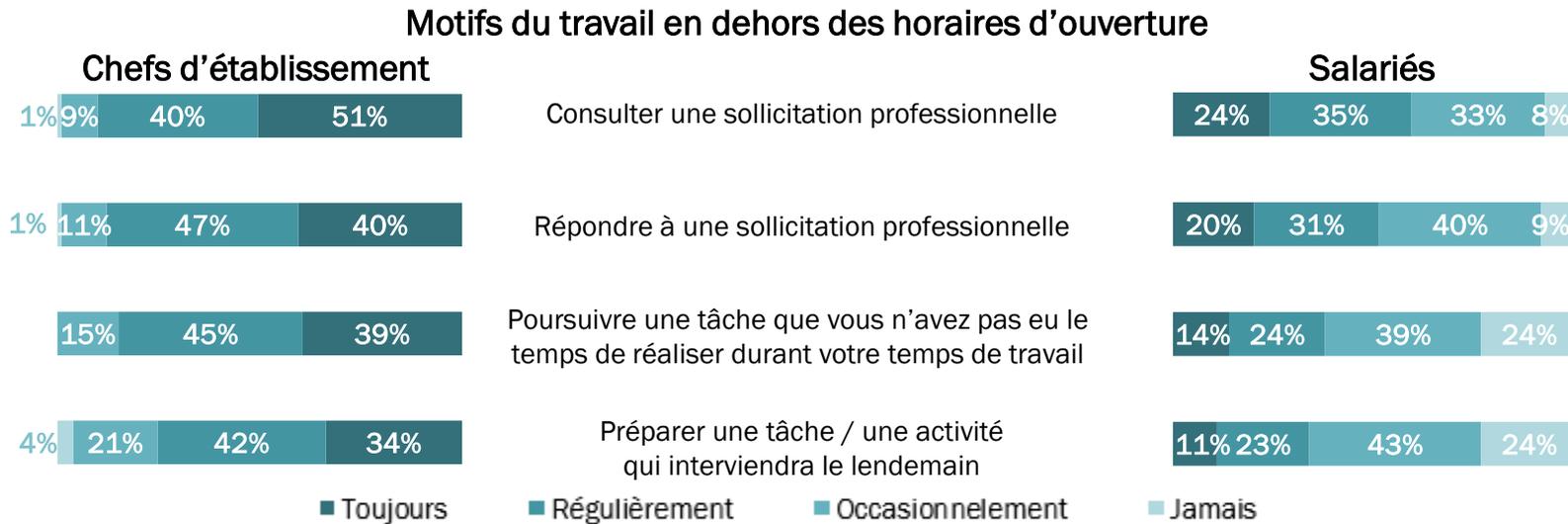
Globalement, les salariés répondant travaillent **2h de plus par semaine** que ce qui est initialement prévu dans leurs contrats. Ce chiffre monte à **4,5h par semaine** pour le **personnel encadrant** et à **7h par semaine** pour le **personnel des fonctions pédagogiques et connexes**.

Répartition du travail en dehors des horaires d'ouverture



Usage hors du temps de travail

Des réponses aux sollicitations externes



Qu'il s'agisse des salariés ou des chefs d'établissement, la **consultation** et la **réponse à une sollicitation professionnelle** correspondent aux principaux motifs de travail en dehors des horaires.

Pour les chefs d'établissement, ces sollicitations proviennent principalement des familles d'élèves ou d'apprenants ou bien d'un membre de l'équipe enseignante.

Pour les salariés, ces **sollicitations** proviennent principalement de personnes **internes à l'établissement** : 34% proviennent d'un collègue, 31% d'un membre de l'équipe enseignante et 31% du responsable hiérarchique.

Droit à la déconnexion

Une inégale répartition du droit à la déconnexion

67%

des salariés répondant

estiment **pouvoir exercer leur droit à la déconnexion**. Ce dernier se révèle être **très facile** seulement pour **41%** d'entre eux (26% pour le personnel encadrant). Ainsi, **59% des salariés jugent difficile et/ou rare l'exercice de leur droit à la déconnexion**. Ce droit à la déconnexion est rendu difficile en raison des **sollicitations**, des **urgences** et de la **charge de travail**.

70%

des salariés répondant

considèrent le droit à la déconnexion comme étant **important**. Il est jugé « **primordial** » pour **29%** d'entre eux et **41%** le trouvent **d'actualité et sont concernés**.

des salariés de la Branche

affirment être **satisfaits de leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle**.

Ce constat **diminue** toutefois légèrement pour les **personnes qui occupent des fonctions d'encadrement** (69%).

Le constat est détérioré auprès du **personnel des fonctions pédagogiques et connexes** dont **30%** trouvent leur équilibre vie professionnelle – vie personnelle **insatisfaisant** et **5%** à le trouver **très insatisfaisant**.

79%

Au-delà du droit à la déconnexion dans la sphère professionnelle, de **nouvelles pratiques plus personnelles** émergent : coupure des notifications, non-consultation du téléphone, etc.

Ces pratiques personnelles émergent dans un contexte de **surcharge informationnelle** (infobésité), de **sur-sollicitations** et un **désir croissant de déconnexion**.

Actions mises en œuvre

Peu d'actions mises en place

47%

des chefs d'établissement répondant

estiment que le droit à la déconnexion est une préoccupation mais sans action concrète. Seuls 14% d'entre eux ont dans leur établissement un plan d'action concret, structuré et suivi.

47%

des salariés répondant

ne savent pas si des actions sont mises en œuvre au sein de leur établissement pour faciliter le droit à la déconnexion. Pour 33% des salariés, aucune action n'est mise en œuvre pour favoriser ce droit.

Les conditions de travail sont généralement jugées meilleures au sein des établissements ayant mis en œuvre des actions pour favoriser l'exercice du droit à la déconnexion (Conditions jugées bonnes pour 80% des salariés de ces établissements contre 55% des salariés lorsqu'aucune action n'est mise en place).

Les actions d'ores et déjà mises en place dans les établissements sont plutôt majoritairement incitatives (ex: messages/informations sur le droit à la déconnexion) que coercitives (ex: créneaux imposés sur l'envoi et/ou le traitement des mails). Qu'il s'agisse des salariés ou des chefs d'établissement, tous semblent plus favorables à des outils incitatifs pour le droit à la déconnexion plutôt que coercitifs : Charte d'engagement, actions d'information et de sensibilisation...

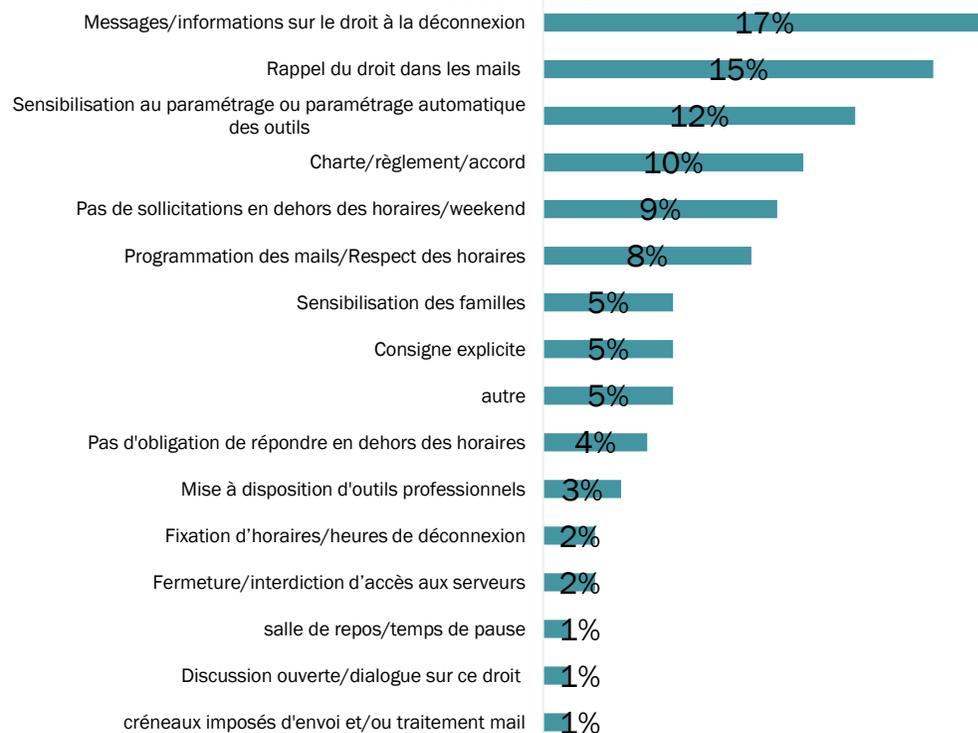
Globalement, les salariés estiment que la mise en place de ce type de mesures aurait un impact positif. 65% des salariés prévoient ainsi une amélioration de la prévention des risques psychosociaux ; 63%, une amélioration de l'équilibre vie professionnelle – vie privée.

Actions mises en œuvre

Des actions incitatives

Près de 240 actions favorisant le droit à la déconnexion ont été recensées à partir du questionnaire.

Actions mises en œuvre pour favoriser le droit à la déconnexion



La majorité des actions mises en place dans les établissements sont incitatives. En effet, les principales actions mises en œuvre sont l'information sur ce droit, le rappel du droit dans les mails.

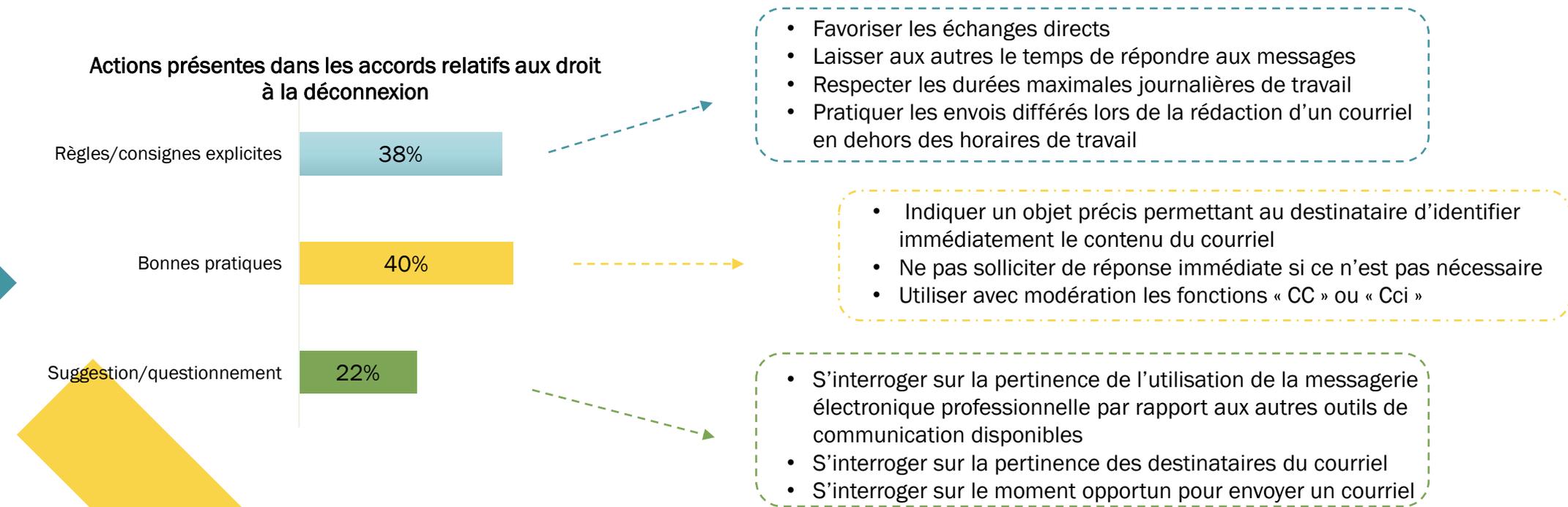
Seuls certains établissements instaurent des mesures plus coercitives avec : la fermeture des serveurs, la fixation d'horaires de déconnexion ou encore des créneaux imposés d'envoi ou de traitement de mail.

Actions mises en œuvre

Analyse des accords

11 accords déconnexions présents au sein de la branche ont été analysés. Dans ceux-ci, près de 150 actions ont été répertoriées.

Celles-ci ont été classifiées de la manière suivante :





Axes de réflexion



Axes de réflexions

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

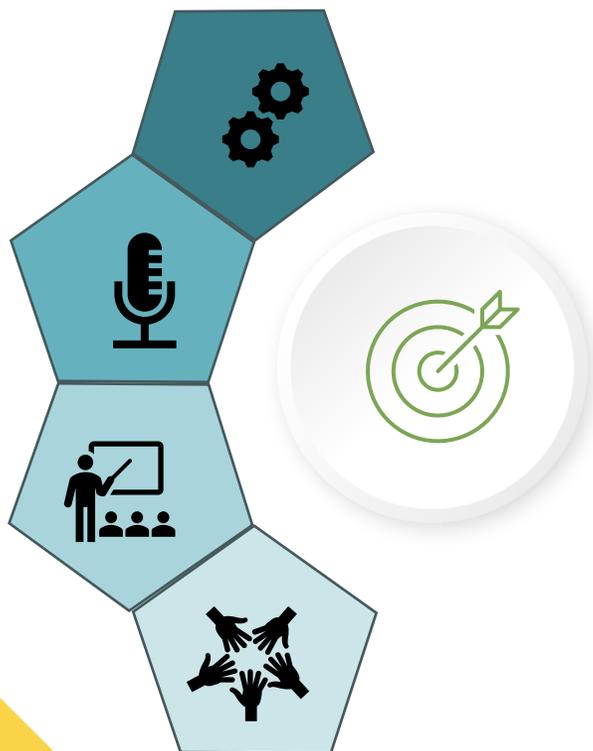
Axe 1 – Organisation du travail

Axe 2 – Communication et sensibilisation

Axe 3 – Formation

Axe 4 – Politique de l'établissement

Pistes d'actions



1.

Axe 1 : Organisation du travail

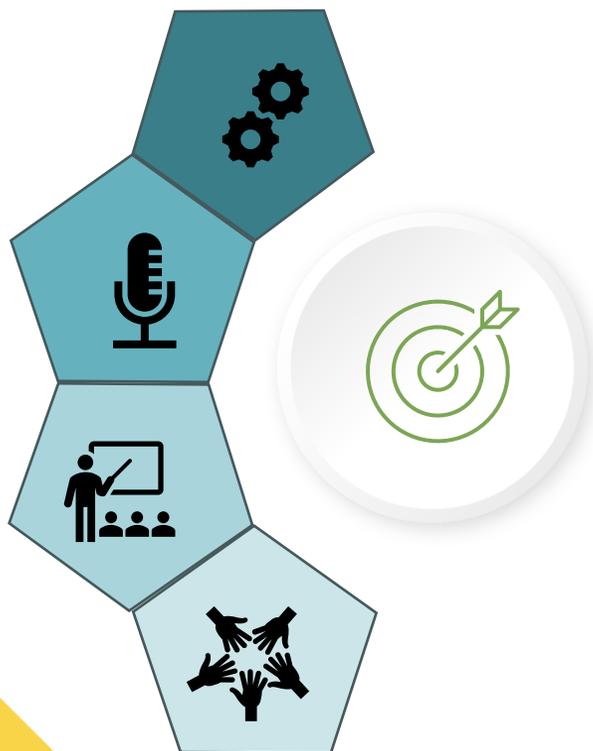
- Mettre en place des zones blanches sans sollicitation (une demi-journée par semaine et/ou une demi-heure en début et fin de journée)
- Définir collectivement la notion d'urgence ainsi que les processus pour y répondre
- Créer des lieux et des temps d'échange sur la charge de travail
- Créer une adresse mail professionnelle nominative à l'ensemble des salariés de l'établissement
- Mettre en place des binômes de travail
- Développer les adresses mails génériques

2.

Axe 2 : Communication et sensibilisation

- Informer l'ensemble des interlocuteurs des délais de réponse
- Mettre à disposition des ressources (guide pratiques, arbre de décision, ...)
- Faire intervenir un « expert » externe (conférence)
- Créer un process de communication adapté et partagé

Pistes d'actions



3.

Axe 3 : Formation

- Former les salariés aux risques psychosociaux (notamment en lien avec l'utilisation des outils numériques)
- Former les salariés à la communication multimodale et la transformation numérique
- Former sur les différents outils / logiciels présents dans l'établissement

4.

Axe 4 : Politique de l'établissement

- Créer une charte sur le droit à la déconnexion et suivre sa mise en œuvre
- Intégrer le droit à la déconnexion lors des entretiens annuels
- Diffuser une enquête périodique sur le droit à la déconnexion dans les établissements
- Formaliser et encadrer le recours au télétravail



Merci pour votre attention
