



Droit à la Déconnexion

*Né le 8 Août (2016)

Joyeux anniversaire !

*Né le 8 Août (2016)

*Comment engager l'action et en faire bon usage
pour la santé, qualité de vie au travail et globale
de chacun et une meilleure productivité durable ?*

Droit à la déconnexion "éclairée"



Il y a 10 ans, le nombre de cartes mobiles actives dépassait le nombre de français !

Ainsi ce "tout le temps joignable" voire connecté déclenchait un véritable **tsunami digital comportemental** :

- les actifs passent dorénavant la **totalité de leur temps** libre et social quotidien "moyen" connectés (4 heures par jour).
- les salariés connectés sont **la majorité ou la totalité de leur temps** de travail à l'écran.
- en vacances :
 - . **plus du tiers** des télétravailleurs continuent à télétravailler
 - . **plus des deux tiers** des salariés connectés consultent leurs messageries voire y répondent !

Si la joignabilité présente des avantages (ex. résoudre un problème explosif), elle se fait au détriment de nos indispensables temps de récupération : ils nous apportent vitalité et sérénité, fondements de notre santé et productivité.

Il devenait nécessaire d'apprendre la juste déconnexion. Le Professeur de Droit J-E Ray nous avait de longue date préparé à gravir selon ses termes cet "un Himalaya juridique" : ainsi **le 8/8/2016 pu se voter le Droit à la déconnexion**

De quoi s'agit-il ?

Quels sont ses intérêts à en faire bon usage ?

Comment en engager les équipes et salariés dans l'équilibre digital véritable sens de ce droit et le... pratiquer pour soi-même ?

[La campagne mensuelle de sensibilisation Digital Detox Day 8 \(DDD8\)](#) citoyenne avec pour relais la Fédération Addiction, CFDT Cadres, etc. nous a offert pendant 3 ans des pistes d'action : et si nous faisons un retour actualisé sur les bonnes pratiques digitales de DDD8, et pourquoi pas introduire en entreprise ces campagnes ?

Droit à la déconnexion : ce qu'offre le Droit



Le droit à la déconnexion aura déjà eu un premier avantage, nommé le problème... et proposer des solutions :

Le « **Droit à la déconnexion** » entre dans le cadre global de la Loi « **relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels** » du Code du Travail (n° 2016-1088) du 8 août 2016, dite loi Travail ou loi El Khomri.

Aujourd'hui il est intégré dans la **Négociation Annuelle Obligatoire (NAO)** sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la **Qualité de Vie au Travail**. (l'Article L2242-17 - Modifié par Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 - art. 7).

Deux articles concernent particulièrement le Droit à la Déconnexion, par la prise en compte de :

- « 1° **L'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle** pour les salariés. »

- « 7° *Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. A défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité social et économique. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques.* »

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000006901767&cidTexte=LEGITEXT000006072050>

En 2023 ce qu'il faut en retenir :

. « **Il suffit de couper les serveurs** » n'est plus le sujet.

2

. **L'acculturation** des pratiques et comportements numériques – prévention, sensibilisation, éducation – est devenue **quasi-vitale**. Télétravail massif, confinement/isolement, risque addictif digital, nouveaux outils (ex. ChatGPT), etc. : le terme management "hybride" reflète les **équilibres digitaux à trouver** sous toutes les dimensions (productivité, santé, sociabilité, qualité de vie...)

. Notamment "grâce" au Covid et le télétravail massif induits, les sujets tel le blurring (effacement de la frontière entre vie personnelle et professionnelle) sont devenus visibles : la mise en pratique d'un **droit à la déconnexion "discerné" peut s'aborder de façon globale**. Les salariés sont à titre professionnel ET personnel bien en demande de conseils, de repères et pistes d'actions pour mieux déconnecter.

Lien social et télétravail : enjeux et solutions



Quels peuvent être les dangers du télétravail sur la santé mentale [...] des salariés ? La crise a-t-elle fait apparaître de nouveaux risques ou a-t-elle seulement mis en exergue des risques déjà connus ?*

Thierry LE FUR : Chaque message, notification ou action numérique est psychostimulante. Ils génèrent « 5S » : Surexcitation permanente, Sommeil fracturé (décalé, réduit) et/ou Sédentarité excessive puis souvent Surpoids et Stress chronique. Ils augmentent les maladies mentales (épouement, dépressions, addictions...) [...]*. Le télétravail accentue en plus « 2S », Sociabilité abîmée et avec les crises (Covid, sociales, financières) un Sens de la vie égaré. Avec métro-boulot-dodo, au moins on "voyageait" un peu et on rêvait (car on dormait), là c'est l'écran boulot-boulot et... après ?

Jérôme CHEMIN : [...]* Au sujet de la santé mentale, même si le salarié a pu ressentir parfois moins de pression qu'au bureau, il s'est retrouvé seul vis-à-vis du collectif de travail à gérer son organisation comme pourrait le faire un auto-entrepreneur : coordination avec ses collègues pour une bonne gestion des échéances, relations à distance qui peuvent engendrer des conflits - mauvaises interprétations des consignes et formulations des directives qui obligent à revenir plusieurs fois sur quelque chose qui aurait pu être traité plus rapidement en présentiel -, gestion des temps de pause, animation de réunions, rédaction de rapports et comptes-rendus.

Soumis au rythme des personnes avec qui il travaille - autres membres de son équipe, son manager, son client - le salarié ne se déconnecte plus et ne permet plus aux autres de le faire. N'oublions pas la suspicion née de l'invisibilité du travailleur à distance qui engendre de mauvaises relations dans l'équipe et une dégradation de l'état de santé de ses membres sans cesse soumis paradoxalement au regard des autres par le biais d'opérations de surveillance (messagerie instantanée avec indicateur d'absence, outils de traçage...). Enfin la culpabilité ressentie à être en télétravail quand d'autres se voient refuser ce droit peut entraîner un surinvestissement du télétravailleur.

* Les parties coupées "[...]" de cet interview mené par Delphine Meyer (service juridique CFDT) concernent la santé physique : elles seront traitées dans la revue « Action juridique », à paraître en juin 2021 (n° 246) et résumées page 5.



Jérôme Chemin

Sec. Général Adjoint de la CFDT Cadres en charge du numérique et de la QVT. Coordinateur d'édition du [guide négocier le télétravail](#)



Hyperconnexion et santé physique dans tout ça ?

Des centaines ou milliers de fois par jour (250 pour les seules consultations mobiles !), nous sommes mis en tension - stress en anglais - enclenchant un engrenage insidieux :



Handicap, maladie longue durée, qualité de vie dégradée : X 10 ?

Par manque de sommeil les risques d'Accident Vasculaire Cérébral **quadruplent** (INRS) et par une sédentarité excessive les Maladies Cardiovasculaires - AVC compris – **doublent**¹. Le « surrisque est de + 86 % en cas de dépression. Faites le calcul **ces risques évoqués se multipliant entre eux** : sur la durée ils deviennent explosifs.

Il y a déjà 10 ans la mortalité prématurée s'estimait à 45 000 personnes ([question écrite parue au J.O.](#)) : il ne faut pas s'étonner que l'augmentation de durée de vie (en intégrant le Covid) ne progresse presque plus, malgré les progrès considérables de la médecine et des diagnostics plus précoces.

... pourtant réduire drastiquement ces risques est "jouable" !

Jouable aux deux sens du terme : possible et ludique, si on se donne la peine de (re)trouver les bons tempos de moments d'action et récupération, concentration et distraction... bref nos équilibres vivants !

L'entreprise dispose de multiples acteurs pour agir : les responsables RH, QVCT, Santé, Handicap, 'HPI', RSE, CSE et même du digital ou juridique car ils sont les 'générateurs ou protecteurs' des risques évoqués. Ensemble ou en mode focus : **à eux de jouer !**

Déconnecter en télétravail : quand et combien de temps pour que ce soit "jouable" ?

Jouable au sens du possible (des actions à portée de mains) et du rentable (on ne peut pas passer sa journée de travail... en pause). Nos "ennemis" sont identifiés : stress, isolement, sédentarité, fatigue, etc. Et si lors d'une journée de télétravail **en fonction de nos besoins** nous adoptons les **repère-pauses « 1' - 5' - 15' »**.

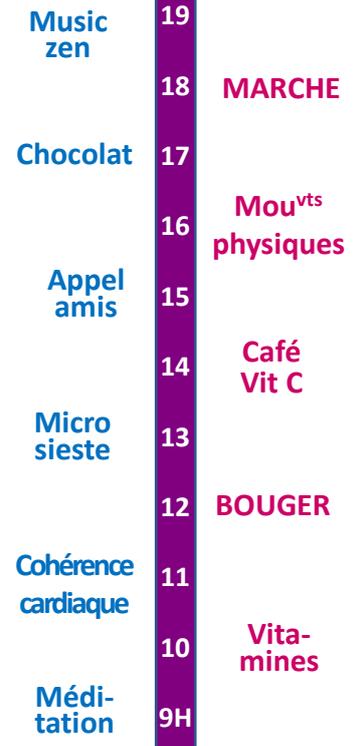
Ils s'appuient sur 3 principes : les bonnes durées, les bons moments et les bonnes ressources.

I. Nous avons besoin de pauses à définir selon 3 types de durées :

- . La micro-pause d'environ 1' (de quelques dizaines de sec. à 2" max).
- . La mini-pause d'environ 5 minutes (de 3' à 7' max.)
- . La pause d'environ 15 minutes (de 10' à 20' max.)

II. La « juste rythmicité » : elle peut varier d'une journée à l'autre

La rythmicité dépend des contextes et enjeux (formation, réunion, atelier, négociation...). Ex. Dans l'idéal on peut décider de faire une micro-pause toutes les 20' ou 40' en atelier-formation.



A chaque pause : levons-nous !

III. Se créer sa base de « ressources »

. Il s'agit de toutes les actions qui vous ressourcent, en distinguant les "bleues" (ex. destressante pour affronter une réunion tendue) et "rouges" (ex. vivifiantes en cas de coup de barre). Choisissez des actions agréables pour qu'elles soient « durables ».

Respiration vive
Thé ou café
Séquence Rire
Manger une orange
Vitamines (ex. C)
Eau fraîche sur visage
Activité physique dynamisantes
Objet défouloir (punchingball)
Jeu d'échecs "blitz"
Musique entraînante...

Respiration apaisante
Infusions
Séquence Zen
Manger une banane
Traitement
Eau chaude : se laver les mains
Activité physique "détente"
Objet Zen (balle anti-stress)
Lecture détente
Musique Zen...

La mise en pratique : pourquoi pas en ateliers de digital detox ?

Créer sa stratégie de digital detox reste plus efficace lors d'ateliers appropriés. En groupe car les idées se partagent et nos engagements "à mieux faire" ont plus de chance d'être tenus. "Guidé" car la compréhension des mécanismes ou enjeux qui motivent à agir et les meilleures pistes à moindre risque, relèvent de compétences qui ne sont pas toutes innées.



Digital Détox "Pro." en 7 points

- 1) Sensibilisation individuelle et acteurs RH & QVT, Santé, Social et management (connaissance des enjeux, repères, outils, moyens d'actions...) en mode starter (culture de base), focus (par sujet) et permanente (ex. 3D8)
- 2) Autodiagnosics* digitaux généraux (ex. syndrome d'hyperconnexion), santé (ex. stress numérique), au travail (ex. digicomportements), "de vie" (ex. roue de la vie), télétravail (ex. dosage), addiction (ex. mobile, jeux)...
- 3) Référentiel Best practices : fiche, guide, règles, outils (MOOC, Web, applis)...
- 4) Carnet Qualité de Vie Digitale & globale (ex. fondé sur la Boussole Temporelle* avec items temps de vie, liens sociaux, progrès/autodiag...)
- 5) Ateliers et groupe de paroles selon objectifs (du plus pragmatique (ex. gestion des visioconférences) au plus sensible), Espace de Discussion & Propositions (pour des projets) et formations (ex. managers, SST).
- 6) Accompagnement : du Coaching (indiv. ou microgroupes) aux soins.
- 7) Organisation générale : mise à disposition des moyens précités dans un plan d'action proactif, interactif, agile, apprenant et motivant !

** La Boussole temporelle nous aide à développer stratégie ressources, d'activités stimulantes, apaisantes et régénérantes pour inverser la spirale de nos excès. Vous l'a retrouvez dans de nombreux 3D8 s.*

La mise en pratique : pourquoi pas une campagne de sensibilisation régulière ?

Les problématiques digitales apparaissent à une telle vitesse, qu'une formation une annuelle traite le plus souvent un sujet avec beaucoup de retard. Cela a été vrai avec le Covid où beaucoup de salariés ont appris les bases du télétravail... après la 2^{ème} ou 3^{ème} vague.

ChatGPT d'OpenAI et son confrère BARD de Google (parfois méconnu des RH !) demandent toute notre attention : productivité, fiabilité des informations, attractivité jusqu'à l'addictivité, sécurité des données et employabilité, comme toujours avec le numérique entre fols espoirs et craintes il faut « **savoir raison garder** »... et cela passe par **un minimum de savoirs diffusés à temps**.

N.B. Ce document est conçu à partir de contenus actualisés de [la campagne de sensibilisation mensuelle "Digital Detox Day 8"](#), 8 en lien avec le droit à la déconnexion voté le 8/8/2016.



Jusqu'où le digital a-t'il une emprise sur nos vies ?



Et vous-même : où en êtes-vous ?

Il vous suffit de cliquer sur l'image !



Contact : Thierry-Léandre LE FUR

tlefur@addlib.fr

06 38 82 87 08

<https://www.thierrylefur.com/>

