

ACCORD N°2025-01

**RELATIF AU DROIT A LA DECONNEXION DES SALARIES
DE GUSTAVE ROUSSY**

Entre :

Gustave-Roussy, 39 bis, rue Camille Desmoulins 94805 VILLEJUIF Cedex, représenté par Madame Marie-Cécile MOCELLIN, Directrice des Ressources Humaines, dûment habilitée à la signature du présent accord,

D'une part,

Et :

Les organisations syndicales représentatives au sein de Gustave Roussy, représentées par leur délégué syndical :

- CFDT, par M/Mme

- CGT IGR, par M/Mme *LE PICHEURON Gwenaelle*.

- FO, par M/Mme

- UNSA, par M/Mme *Chantal Jander*

D'autre part,

PREAMBULE	4
<u>CHAPITRE 1 : DEFINITION, CHAMP D'APPLICATION, EXCEPTIONS, APPORTS ET OPPORTUNITES DU NUMERIQUE</u>	5
1.1 DEFINITION DU DROIT A LA DECONNEXION	5
1.2 CHAMP D'APPLICATION	6
1.3 APPORTS ET OPPORTUNITES DU NUMERIQUE	6
<u>CHAPITRE 2 : LES ACTEURS DU DROIT A LA DECONNEXION</u>	7
2.1 LA DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES	8
2.2 LES MANAGERS	8
2.3 LA DIRECTION DE LA TRANSFORMATION NUMERIQUE ET DES SYSTEMES D'INFORMATION (DTNSI)	8
2.4 LA DIRECTION DE LA COMMUNICATION	9
2.5 LA CSSCT	9
2.6 LE SERVICE DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL AUTONOME (SPSTA)	9
2.7 LE CERCLE DE LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CQVCT)	9
2.8 LES SALARIES	9
<u>CHAPITRE 3 : LES ACTIONS DE PREVENTION, DE SENSIBILISATION, DE COMMUNICATION ET DE FORMATION</u>	10
3.1 GUIDE DU BON USAGE DES OUTILS DIGITAUX	10
3.2 AUTO DIAGNOSTIC	10
3.3 PLAN D' ACTIONS	10
3.4 COMMUNICATION SUR LE DROIT A LA DECONNEXION	10
3.5 FORMATIONS DES SALARIES	11
<u>CHAPITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES</u>	11
4.1 DUREE DE L'ACCORD	11
4.2 REVISION DE L'ACCORD	11
4.3 DENONCIATION DE L'ACCORD	12
4.4 DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	12

PREAMBULE

➤ Affirmation du droit à la déconnexion

Par le présent accord, la Direction de Gustave Roussy souhaite réaffirmer l'importance du bon usage professionnels des outils numériques et de communication professionnels, ainsi que la nécessaire régulation de leur utilisation pour assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que l'équilibre entre vie privée/familiale et vie professionnelle des salariés.

A la suite de la loi n°2016-1088 du 08 août 2016, dite loi Travail ou El Khomri, instaurant le droit à la déconnexion des salariés, deux accords ont été conclus au sein de Gustave Roussy en parallèle des accords portant sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail : le premier en 2018, le second en 2021 (accords n°2018-08 et n°2021-05).

Le dernier accord étant arrivé à terme, la Direction de Gustave Roussy et les organisations syndicales représentatives se sont réunies pour renouveler l'engagement à l'égard des salariés de Gustave Roussy de pouvoir exercer leur droit à déconnexion, en lien avec l'évolution constante des outils numériques et des organisations du travail dans un environnement en fort développement.

Les parties conviennent en effet que si les technologies de l'information et de la communication font dorénavant partie intégrante de l'environnement de travail et qu'elles sont nécessaires au bon fonctionnement de la spécificité de l'activité hospitalière, leur usage doit être raisonné et équilibré.

Elles affirment par la négociation collective l'importance d'un bon usage de ces technologies en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale, et vie professionnelle.

Le présent accord vise également à préserver la santé des salariés en prévenant le risque d'hyper connexion lié à la nature éventuellement addictive des outils numériques.

➤ Objectifs de l'accord sur le droit à la déconnexion

Les nombreux dispositifs accessibles de partout à toute heure doivent être encadrés pour ne pas engendrer des conflits entre vie privée et vie professionnelle, ni perturber la qualité de vie au travail, ni interférer sur la santé des professionnels.

Dans le cadre du droit à la déconnexion, la Direction de Gustave Roussy s'engage à organiser un usage raisonnable des outils numériques en mettant en place des dispositifs de régulation sur l'usage des outils numériques.

Chapitre 1 : Définition, Champ d'application, Exceptions, Apports et opportunités du numérique

1.1 Définition du droit à la déconnexion

La notion de droit à la déconnexion n'est pas définie par le législateur.

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques et plus particulièrement pendant ses repos et congés. En dehors de ses heures de travail, il lui est ainsi possible de les déconnecter sans encourir de reproches.

Le droit à la déconnexion doit permettre au salarié utilisant un outil numérique professionnel ou personnel connecté :

- De respecter ses horaires de travail, ses temps de repos et ses temps de suspension de son contrat de travail, notamment pour ceux qui ont opté pour le télétravail ;
- De garantir son équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et familiale ;
- De protéger sa santé.

Il est possible de décrire le droit à la déconnexion comme le droit pour le salarié de se déconnecter de tout ce qui crée un lien avec le travail et de ne pas être contacté par son employeur. Le droit à la déconnexion a vocation à s'exercer en dehors du temps de travail du salarié.

Il y a lieu d'entendre par :

Droit à la déconnexion : le droit individuel pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en dehors de son temps de travail, ou de ne pas avoir à se reconnecter pour travailler des réponses dans des délais déraisonnables que ce soit dans les locaux de Gustave Roussy ou en dehors des locaux dans le respect des modalités de l'accord sur le télétravail ;

Outils numériques : matériels (ordinateurs de fonction, tablettes, téléphones portables - professionnel ou personnel -, dont les coordonnées pourraient être mises à disposition de l'entreprise) et autres moyens dématérialisés (réseaux filaires, moyens de travail à distance que sont les portails internet professionnels, logiciels, connexions sans fil, messagerie électronique, internet/extranet, réseaux sociaux, etc) qui permettent au salarié d'être joignable, de communiquer ou de travailler à distance ;

Temps de travail : horaires ou jours/nuits de travail du salarié durant lesquels il est à la disposition de son employeur, ceux-ci comprenant les heures normales de travail du salarié ainsi que les heures supplémentaires, les gardes et astreintes à l'exclusion des temps de repos quotidien et hebdomadaire, des jours fériés et des jours de repos ;

Suspensions du contrat de travail : périodes prévues par le Code du Travail d'inexécution temporaire du contrat de travail pendant lesquelles le salarié absent est dispensé d'exécuter sa prestation de travail. Pour exemples : les congés payés, de maternité, de paternité, sans solde, les arrêts de travail pour maladie (professionnelle ou non), les accidents du travail ou de trajet.

1.2 Champ d'application

Le droit individuel à la déconnexion s'applique aux non-cadres et cadres. Il concerne tous les métiers sans exception quelles que soient les modalités des organisations du travail et les modifications des conditions d'exercice des activités induites par ces nouveaux outils.

Cas des salariés au forfait jours

Un salarié bénéficiant d'une autonomie nécessaire à l'exercice de ses responsabilités selon une organisation du travail qui ne permet pas de prédéterminer un temps de travail et/ou à ne pas suivre l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, doit bénéficier des dispositions prévues à l'accord sur le droit à la déconnexion.

Cas des salariés volontaires au télétravail

Le télétravail, qui autorise les salariés à exercer leur activité professionnelle hors des locaux de Gustave Roussy et à émettre et recevoir des appels professionnels ou des mails, doivent pouvoir suspendre le lien de communication qui relie l'entreprise à leur domicile, une fois les horaires de travail dépassés, et ne pas continuer à répondre à des sollicitations pendant les temps de repos quotidien ou hebdomadaire définis dans les rythmes de travail, ou pendant les périodes de congés.

Compte tenu notamment du fonctionnement ininterrompu de certaines activités de Gustave Roussy, des exceptions au principe du droit à la déconnexion peuvent être mises en œuvre. A ce titre, il peut être dérogé au droit à la déconnexion en cas d'impératifs urgents, de circonstances exceptionnelles ou de situations d'une particulière gravité ou entravant la sécurité et/ou la continuité du fonctionnement de Gustave Roussy.

Dans pareilles circonstances, l'absence de réponse du salarié ne pourra cependant donner lieu à sanction.

Il est rappelé par ailleurs que les salariés d'astreinte sont tenus de rester joignables en permanence pendant la période de l'astreinte.

1.3 Apports et opportunités du numérique

Le numérique est aujourd'hui incontournable dans le quotidien professionnel et procure des bénéfices indéniables. Tous les salariés de Gustave Roussy disposent d'une adresse mail et la plupart d'un téléphone portable, et reçoivent de l'information personnelle et professionnelle en continu.

Gustave Roussy, comme beaucoup d'établissements de santé, évolue dans ce contexte global de transformation numérique en développant de nouvelles pratiques de travail plus collaboratives, qu'il est nécessaire d'encadrer pour un usage raisonnable et raisonné. Cette technologie accessible de partout à toute heure peut engendrer des conflits dans le respect de la conciliation vie privée et vie professionnelle si elle n'est pas régulée.

Bien que les outils numériques constituent une opportunité de communication notamment dans la mise en place de nouvelles organisations du travail, ils ne doivent pas conduire à gommer les frontières entre le temps de travail et le temps de repos.

La conclusion d'un accord sur le droit à la déconnexion n'exonère pas l'entreprise de la nécessité d'un suivi régulier des conditions d'usage de ces moyens technologiques, notamment en ce qui concerne la charge de travail.

Les avantages de l'utilisation des outils numériques sont nombreux à Gustave Roussy :

Les communications et les travaux de chacun à l'interne comme à l'externe sont facilités et amplifiés par l'utilisation courante de la messagerie pour les échanges de contenus entre professionnels avec des attentes de réactivité réciproques entre les utilisateurs ;

Les outils numériques permettent aux professionnels des deux sites de Gustave Roussy de maintenir une relation professionnelle en ayant accès à l'information de façon instantanée ;

La visioconférence s'est développée de façon massive au sein des services pour poursuivre l'activité tout en répondant aux obligations de confinement imposées par la situation liée à l'épidémie de covid19 ;

Pour les mêmes raisons liées à la crise sanitaire, le télétravail a pris une place particulière. D'abord ressenti comme une contrainte, il a finalement convaincu beaucoup de salariés. Le rôle actif et bienveillant du manager est essentiel pour adapter l'organisation du travail à distance ou en présentiel des salariés de son équipe. Cette organisation de la relation de travail à distance doit se fonder sur la confiance réciproque et l'autonomie des salariés en prévenant le risque d'une posture managériale caractérisée par la méfiance et l'abus de contrôle du temps de travail et des tâches imparties, et le risque pour le salarié de choisir de rester « hyper connecté ».

L'usage des nombreux logiciels professionnels :

- o Applications Métiers
- o Accès au Libre-service employés de gestion des temps et des activités
- o Coffre-fort numérique pour les salariés
- o Dématérialisation et archivage numérique des dossiers médicaux et administratifs
- o Application Time chef de Restauration
- o etc

Ces technologies innovantes sont développées grâce aux compétences et aux expertises multidisciplinaires des professionnels utilisateurs, facilitées par la culture de l'expérimentation propre à Gustave Roussy.

L'évolution numérique rapide a été assistée par les travaux de la DTNSI qui a accéléré la transformation numérique à Gustave Roussy.

Chapitre 2 : Les acteurs du Droit à la déconnexion

Dans le cadre du droit à la déconnexion, Gustave Roussy s'engage à veiller sur un usage raisonnable des outils numériques qui doivent être utilisés à bon escient dans le respect des personnes et de leur vie privée en dehors du temps de travail.

2.1 La Direction des Ressources Humaines

La fonction RH propose et déploie les processus et outils de mesure qui facilitent le respect du droit du travail à l'intention des managers et des salariés.

La DRH favorise l'attitude bienveillante de l'encadrement et rappelle :

- Que tout salarié bénéficie d'un temps de repos quotidien, hebdomadaire ou mensuel alors même que les outils mis à sa disposition permettent une connexion à tout moment ;
- Qu'aucune procédure disciplinaire ne pourrait être engagée à l'encontre d'un salarié qui ne répondrait pas à une sollicitation mail ou téléphonique professionnelle, pendant les temps de repos légaux planifiés dans les rythmes de travail hospitaliers et pendant les congés ;
- Que le salarié n'est jamais tenu de prendre connaissance des courriels qui lui sont adressés ou d'y répondre en dehors de son temps de travail. Il en est de même des appels ou messages téléphoniques professionnels reçus pendant les temps de repos ou de congé.

2.2 Les managers

Les managers sont les acteurs essentiels notamment dans la mise en place des organisations du travail et de leurs impacts sur les comportements des salariés.

Ils sont les garants du respect des frontières entre les sphères de vie, ils surveillent les excès d'information et garantissent la performance notamment en définissant l'organisation du travail en télétravail ou en présentiel.

Les managers par leur devoir d'exemplarité doivent sensibiliser et faciliter la responsabilisation de chacun devant le droit à la déconnexion, notamment limiter l'usage du courriel comme unique mode de communication managériale.

Le choix de se connecter de façon occasionnelle ou régulière par un salarié hors temps de travail ne devra pas être considéré par le manager comme un critère positif de son engagement professionnel par rapport à celui qui use de son droit à la déconnexion.

L'exercice individuel du droit à la déconnexion est évoqué au moins une fois par an lors de l'Entretien Annuel d'Evaluation (EAE), permettant au salarié de soumettre ce point à son manager. C'est l'occasion de s'assurer que la charge de travail et les objectifs fixés n'impliquent pas le non-respect des dispositions relatives à la durée du travail et qu'ils sont compatibles avec le droit à la déconnexion.

Le salarié sera incité à expliquer son organisation du travail afin de s'assurer qu'il ne supporte pas une surcharge de travail hors temps de travail et notamment à son domicile.

2.3 La Direction de la Transformation Numérique et des Systèmes d'Information (DTNSI)

La DTNSI dont la mission est de définir et mettre en œuvre la politique informatique ainsi que de garantir la continuité du service informatique fourni aux utilisateurs, peut par ses actions, favoriser le droit à la déconnexion et communiquer sur les évolutions technologiques en ce sens.

2.4 La Direction de la communication

Une campagne annuelle de sensibilisation sur l'exercice du droit à la déconnexion est déployée auprès de l'ensemble des salariés. Cette campagne porte sur les dispositions de l'accord, sur le guide des bons usages des outils digitaux à usage professionnel et sur les risques encourus en cas d'hyper connexion.

Par une diffusion régulière dans le journal interne, la Direction de la communication rappellera l'importance de respecter le droit à la déconnexion pour la santé des salariés et pour le respect du droit du travail.

2.5 La CSSCT

La CSSCT a pour mission la protection de la santé physique et mentale, et la sécurité des salariés. Le droit à la déconnexion fait donc partie intégrante de son champ d'action. Ainsi, elle peut contribuer par ses compétences à proposer des mesures de prévention organisationnelles, techniques et humaines.

2.6 Le Service de Prévention et de Santé au Travail Autonome (SPSTA)

Les préventeurs du SPSTA ont dans le cadre du droit à la déconnexion, le rôle de dépister les risques inhérents à l'usage excessif des outils numériques et de surveiller les éventuels impacts sur la santé que les nouvelles organisations du travail pourraient avoir sur les professionnels.

2.7 Le Cercle de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (CQVCT)

Le Cercle de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail, instance de pilotage de la QVCT, est désigné au sein de Gustave Roussy comme l'interlocuteur spécifiquement chargé des questions relatives à l'impact de l'évolution du numérique sur les salariés.

Dans ce cadre, il a réalisé et actualise le guide du Droit à la déconnexion et du bon usage des emails. Le respect du droit à la déconnexion est intégré dans le bilan des actions du CQVCT, présenté à la CSSCT chaque année.

2.8 Les salariés

L'utilisation des outils numériques à usage professionnel doit être raisonnée et ne doit pas devenir le seul mode de communication entre les salariés. Ces derniers seront encouragés à user de modes de communication non numériques chaque fois que cela est possible afin d'éviter l'émergence de situations d'isolement ou de stress lié à la difficulté de prioriser la réponse aux nombreux mails.

Le choix du salarié d'user de son droit à la déconnexion hors temps de travail ne doit pas aboutir à un jugement négatif sur son engagement professionnel ou entraîner un frein dans l'évolution de sa carrière.

Chapitre 3 : Les actions de prévention, de sensibilisation, de communication et de formation

3.1 Guide du bon usage des outils digitaux

Un guide sur le Droit à la déconnexion et du bon usage des emails définit les bonnes pratiques pour l'usage de la messagerie interne Outlook (se déconnecter facilement, envoyer un mail différé, laisser un message d'absence, etc.) ainsi que les principes de savoir-vivre avec les outils numériques entre managers et salariés.

Il a ainsi, notamment, été rappelé aux termes de ce guide :

Qu'aucun salarié n'est tenu de répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses heures habituelles de travail pendant ses congés payés, ses temps de repos et ses absences qu'elle qu'en soit la nature.

Que chaque salarié, en particulier le manager :

- Doit s'interroger sur le moment opportun pour adresser un courriel, un message ou joindre un collègue ou un collaborateur par téléphone ;
- Ne doit pas solliciter de réponse immédiate si ce n'est pas nécessaire ;
- Doit s'interroger sur la pertinence de l'utilisation de la messagerie électronique professionnelle par rapport aux autres outils de communication disponibles ;
- Doit veiller, lors de l'utilisation de la messagerie électronique :
 - A la pertinence des destinataires du courriel et à l'utilisation modérée des fonctions « répondre à tous » et « copie à » ;
 - A la clarté, la neutralité et la concision de son courriel ;
 - Au respect des règles élémentaires de politesse lors de l'envoi du courriel ;
 - A la pertinence et au volume des fichiers joints au courriel.

3.2 Auto diagnostic

Dans l'année suivant la signature de l'accord, un état des lieux sous forme d'enquête approfondie auprès de l'ensemble des salariés, sera réalisé. Le résultat de l'enquête permettra de faire un bilan des pratiques internes, de repérer les situations les plus exposées à l'impact du digital dans les différents secteurs d'activité de Gustave Roussy, et de définir au besoin des solutions adaptées.

3.3 Plan d'actions

Suite à l'analyse de l'enquête et en cas de nécessité, un plan d'actions doté d'indicateurs identifiés sera rédigé sur l'usage des outils numériques suite à l'identification des besoins au plus près du terrain, et adapté aux activités de Soins, de Recherche, et d'Enseignement exercées par les salariés de Gustave Roussy 24h/24 et 365 jours par an.

3.4 Communication sur le Droit à la déconnexion

La Direction de Gustave Roussy témoignera par une communication régulière de son implication dans la préservation du droit à la déconnexion de chacun et notamment en diffusant le guide actualisé chaque année.

Afin de favoriser son appropriation, le présent accord est mis en ligne sur intranet, ainsi que le guide sur le Droit à la déconnexion et du bon usage des emails.

3.5 Formations des salariés

Des sessions de sensibilisation/conférence, notamment sur les usages et les risques liés à l'utilisation des outils numériques et des réseaux sociaux ainsi que sur leurs aspects techniques d'utilisation, seront animées par des acteurs externes ou internes de la prévention et de la santé au travail ou par des professionnels experts.

Une sensibilisation spécifique sur l'usage raisonné des outils numériques et sur le télétravail sera proposée aux managers.

Ces sessions de sensibilisation relatives au Droit à la déconnexion seront proposées à tous les salariés qui en feront la demande notamment lors de l'entretien annuel d'évaluation. Elles seront prises en charge dans le cadre du Plan de Développement des Compétences.

Chapitre 4 : Dispositions diverses

4.1 Durée de l'accord

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur une fois les formalités de dépôt et de publicité accomplies.

4.2 Révision de l'accord

Chaque partie signataire ou chacune de celles ayant adhéré ultérieurement peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail.

La partie qui prend l'initiative de la révision du présent accord en informe chacun des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre.

La demande de révision devra indiquer le ou les articles concernés et devra être accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction du ou des articles visés.

Les parties devront engager des négociations dans les meilleurs délais. La Direction prendra l'initiative de convoquer l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le mois suivant la réception du courrier de révision.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion de l'avenant de révision.

L'avenant de révision se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie soit à la date qui en aura expressément été convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra l'accomplissement des formalités de dépôt.

4.3 Dénonciation de l'accord

Dans le respect des dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, le présent accord peut être dénoncé en tout ou partie par l'une ou l'autre des parties signataires, sous réserve du respect d'un délai de préavis de 3 mois.

4.4 Dépôt et publicité de l'accord

Gustave Roussy réalisera toutes les mesures de publicité requises. Le présent accord sera déposé sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail. Un exemplaire sera adressé au greffe du Conseil des Prud'hommes.

Un exemplaire original sera notifié à chaque organisation syndicale représentative.

Le présent accord sera publié dans son intégralité dans la base de données nationale prévue à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail, sous une forme anonymisée (article 2 du décret n°2017-752).

Fait à Villejuif, le 07.02.2025

Pour les organisations syndicales représentatives,

CFDT

CGT LE RICHOUXON GWENAELE
Le Richouxon

FO

UNSA

f. arda Chembal

Pour Gustave Roussy
Marie-Cécile MOCELLIN
Directrice des Ressources Humaines

[Signature]
GUSTAVE ROUSSY
Marie-Cécile MOCELLIN
Directrice des Ressources Humaines
175 741 101 Cedex
VILLEJUIF Vaillant
APE : 8610 Z