

La Ville de Paris intègre la « déconnexion » dans son bilan social

Depuis le 1er janvier, la loi impose aux employeurs privés de réguler l'usage des SMS et des courriels en dehors des heures de travail. Bien que l'application de ce « droit à la déconnexion » ne soit pas obligatoire pour les collectivités, Paris a dès janvier, instauré des règles de bonnes pratiques afin de préserver la qualité de vie au travail de ses agents, sans perdre de vue l'exigence de continuité du service public. A compter du 13 juin prochain, Paris introduira chaque année des indicateurs chiffrés dans son bilan social pour veiller à la mise en œuvre effective de la « déconnexion » au travail.

Depuis le 1er janvier, la loi impose aux employeurs privés de réguler l'usage des SMS et des courriels en dehors des heures de travail. Bien que cela ne soit pas obligatoire pour les employeurs publics, la Ville de Paris a décidé d'instaurer des règles de bonnes pratiques pour préserver la qualité de vie au travail de ses agents, sans perdre de vue l'exigence de continuité du service public. Avant même l'entrée en vigueur de la loi, la Ville de Paris s'est dotée d'un « Mode d'emploi de la déconnexion ».

Présenté aux organisations syndicales en novembre dernier, ce guide des bonnes pratiques invite les agents à envisager systématiquement les alternatives aux courriels. Il définit notamment des plages horaires pendant lesquelles l'envoi de courriels doit être évité et pendant lesquelles il n'est pas attendu de réponse de la part des agents. Pour partager ces principes, plusieurs actions de sensibilisation ont été mises en œuvre, et notamment, des interventions de la Direction des Ressources Humaines auprès du personnel, un module sur la déconnexion dans les formations, une communication dédiée sur l'intranet de la Ville, ainsi qu'une campagne d'affichage dans les bâtiments municipaux.

La Ville poursuit ce travail d'objectivation et d'accompagnement de la « déconnexion » par la mise en place d'indicateurs chiffrés – tel que le nombre de mails envoyés par jour et par direction en fonction des plages horaires – dans son bilan social afin d'analyser et de veiller à la mise en œuvre de la « déconnexion ».

« Les premières expérimentations menées cette année ont été très encourageantes et prouvent qu'il est possible de mettre en œuvre la déconnexion au travail sans pour autant mettre en péril l'exigence de continuité du service public » explique Emmanuel Grégoire, adjoint à la maire de Paris en charge des ressources humaines et de la modernisation de l'administration. « Notre prochain objectif consiste à organiser et à cadrer des plages de déconnexion sur le temps de travail de nos agents » ajoute-t-il.