

EXERCICE 2018

CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITÉ DE TOURS

Séance du 4 juin 2018

DÉLIBÉRATION n°2018-40

Le conseil d'administration s'est réuni le 04 juin 2018 en séance plénière, sur convocation du Président de l'université, adressée le vendredi 25 mai 2018.

Point de l'ordre du jour :

5.5. Plan d'action pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion
.....

Vu le code de l'éducation,
Vu les statuts de l'université,
Vu l'avis du comité technique du 30 mai 2018,

Exposé de la décision :

Même si le droit à la déconnexion ne s'impose pas dans la fonction publique, l'université, dans le cadre de ses actions pour prévenir les risques psycho-sociaux, propose de mettre en œuvre une politique visant à limiter les effets de l'hyperconnexion et à faire évoluer les pratiques.

Proposition de décision soumise au conseil :

- Plan d'action pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion

Après en avoir délibéré, le conseil d'administration approuve la présente décision, comme suit :

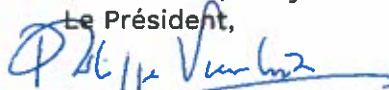
Nombre de membres constituant le conseil :	37
Quorum :	19
Nombre de membres participant à la délibération :	29
Abstentions :	0
Votes exprimés :	29
Pour :	29
Contre :	0

Pièce jointe :

- Note relative au plan d'action pour la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

Fait à Tours, le 7 juin 2018

Le Président,



Philippe Vendrix

Mis en ligne

Classée au registre des délibérations du conseil d'administration, consultable au secrétariat de la direction des affaires juridiques

Délibération publiée sur le site internet de l'université le :

11 JUIN 2018

Transmise au recteur le :

11 JUIN 2018

Ghislain Bourdilleau

DRH

Imaginer une politique et une campagne en faveur de la déconnexion

CHSCT du 23 mars 2018

Comité technique du 30 mai 2018

En mai dernier s'est réunie pour la première fois un groupe de travail sur le sujet de la déconnexion. Le droit à la déconnexion est le droit pour un salarié de ne pas être en permanence joignable pour des motifs liés à l'exécution de son travail. Un droit également applicable en dehors de ses heures de travail.

Problème de société aux impacts plus sensibles qu'on l'imagine au premier abord, l'hyperconnexion fait partie des risques psycho-sociaux et est facteur d'inefficacité au travail mais surtout de stress, de problèmes de santé et dans les cas les plus graves de problèmes psychologiques sérieux .

Ces problèmes touchent la majorité des collègues dans des proportions qui dépassent les chiffres nationaux (de par la nature des missions propres à l'enseignement supérieur).

Si la réglementation ne s'applique pas aujourd'hui à la fonction publique, l'Université de Tours se saisit de cette question, dans le cadre de ses actions sur les risques psycho-sociaux, pour mettre en place une politique visant à limiter les effets pervers de l'hyperconnexion et de permettre de faire évoluer positivement les habitudes de travail.

Sommaire :

1. Les enjeux de la déconnexion en France
2. Objectifs d'une politique visant à la déconnexion
3. Objectifs d'une politique visant à la déconnexion
4. Cibles d'une campagne
5. Outils proposés

1. Les enjeux de la déconnexion en France

150 fois par jour,
on consulte son
téléphone

75 % des
personnes
consultent leur
téléphone au
lever et au
coucher

8,4 h/jour
devant
un écran

88 courriels
sont reçus et
34 sont envoyés
en moyenne
par jour

Les cadres
passent plus de
5 heures par/j
en moyenne à
consulter leur
messagerie

43 % des
français sont
interrompus au
moins toutes les
dix minutes

Les politiques internes des sociétés et la culture professionnelle sont deux choses différentes. Si un supérieur hiérarchique envoie régulièrement des mails le soir ou le weekend et attend une réponse rapide (non par malveillance, mais parce que c'est son mode de fonctionnement), l'employé se sentira dans l'obligation d'être disponible.

2. Objectifs d'une politique visant à la déconnexion

Résultats de l'enquête auprès des collègues de l'université / Second semestre 2017

Enquête Université de Tours / 881 réponses

330
enseignants-
chercheurs

96 enseignants

455 Biattss

Enquête Université de Tours

50 % disposent
d'outils pros
rapportés au
domicile

67 %
Utilisent leur
matériel
personnel

Enquête Université de Tours / usages

50 %
consultent
régulièrement
les mails après
20h et le
week-end

36 % restent
toujours
joignables sur
leur temps
privé

25 % restent
toujours
joignables sur
leur temps
de congé

Enquête Université de Tours / cause de la connexion ?

88 % par
volonté
personnelle

12 % demande
de l'employeur

20 % demande
d'un tiers

Enquête Université de Tours / Connexions indispensables car

47 % Organiser
son temps de
travail librement

46 % « je me
sens obligé de
répondre au
plus vite »

30 % rester
joignable
27 % caractère
d'urgence

Enquête Université de Tours / Comment réduire la connexion ?

44 %
En diminuant la
pression
(collaborateurs,
collègues,
usagers)

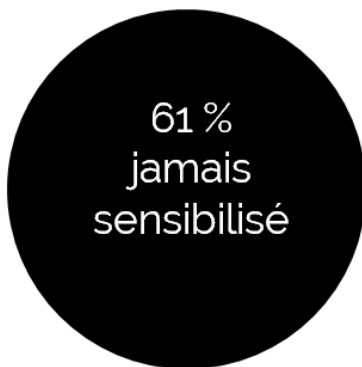
38 %
En diminuant la
charge de
travail

18 %
En déléguant des
tâches

Enquête Université de Tours / Vie pro / vie perso



Enquête Université de Tours / Sensibilisation / 48 % prêts à être formés



Impacts de l'hyperconnexion numérique sur chacun

Nécessité de vérifier les mails en dehors des heures de travail : « stress anticipatoire ».

- Epuisement (baisses de la concentration, de la réactivité, de la réflexion, de la créativité et de l'efficacité)
- Etat émotionnel
- Etat de santé (fatigue, stress, tendinite, dos, sommeil, perte d'appétit)
- Equilibre famille / travail

3. Objectifs d'une politique visant à la déconnexion

Objectif s:

- Le bien être des collaborateurs
- Une meilleure efficacité dans le travail

> Sensibilisations

Sensibiliser tous les publics aux pratiques de l'hyperconnexion

Sensibiliser les managers à leur rôle

> Formations

Former à la déconnexion

Former à la communication managériale

Communication managériale

> Partager la vision

Aux managers qui, en diffusant la stratégie, donnent du sens aux objectifs opérationnels de leurs équipes et assoient leur crédibilité,

Aux dirigeants qui s'assurent que tout le monde travaille dans la bonne direction et renforcent leur image de leaders, Aux collaborateurs qui comprennent en quoi leur contribution individuelle s'inscrit dans la stratégie collective, ce qui valorise leur utilité, renforce leur sentiment d'appartenance et les rassure sur l'avenir de leur société qui « sait où elle va ».

> Partager des bonnes pratiques

4. Cibles d'une campagne

Personnels administratifs

Le personnel administratif peut être davantage soumis au comportement du supérieur hiérarchique

Personnels enseignant-chercheurs

Ce personnel présente le plus de difficultés à être sensibilisé par la nature même de leur travail. Ils ne bénéficient pas d'horaires de travail établis et cumulent des missions très variées et différentes selon le moment de l'année. Leur rapport au temps est dilué

Etudiants (public impactant les deux publics précédents)

Les étudiants peuvent manifester un niveau d'exigence en temps problématique pour tous les personnels.

5. Outils proposés

Outils de sensibilisation globaux

- **10 solutions pour éviter l'hyperconnexion** (=Charte sur le bon usage des outils numériques)

But : donner des conseils pratiques pour réduire l'hyperconnexion et les risques dépendant

- **Déclinaison de la plaquette 10 solutions pour éviter l'hyperconnexion en un cycle d'articles pour l'ENT et/ou le magazine interne.** Ex : le langage / l'envoi programmé à des heures de travail / le nombre de mails / le nombre de destinataires en copie / se déplacer...
- **Une collection de pratiques managériales** (déconnexion, mener une réunion, accueillir un nouveau collègue...)
- **Théâtre d'entreprise**

Le théâtre d'entreprise est une action de sensibilisation qui permet de mobiliser, à peu de frais, un grand nombre de collègues. Au centre se situe l'interaction entre collègues et acteurs permettant ainsi une meilleure implication.

Trois comédiens professionnels jouent des scènes liées aux risques psycho-sociaux au sein de l'organisation. Chaque scène entraîne des échanges avec le public. La scène peut être rejouée en fonction des échanges avec le public. Les trois thèmes seraient : la déconnexion, le burn out et le harcèlement moral. Chaque séance dure deux heures (il est possible d'imaginer trois séances sur une journée). Cette prestation peut se dérouler entre Pâques et l'été 2018 ou à la rentrée de septembre 2018.

2901 € ttc pour 5 représentations accueillant chacune de 60 à 80 collègues, soit jusqu'à 400 collègues pour un coût de 7.25 € par collègue

5143 € ttc pour 10 représentations accueillant chacune de 60 à 80 collègues, soit jusqu'à 800 collègues pour un coût de 6.42 € par collègue

Outils de sensibilisation personnels

Sensibilisation par mail

Par mail : plusieurs possibilités à imaginer :

- Mail général de sensibilisation (probabilité d'ouverture limitée)
- Intégration des bonnes pratiques à la signature mail > vers la charte
- Alerte en cas de pratiques abusives, en cas de grande fréquence d'envoi de messages à des heures hors travail : alerte sur les dangers et invitation à changer sa pratique (cette possibilité est sans doute à envisager dans un second temps)

Guide du manager

Le guide reprend un ensemble de conseils pour manager au mieux.

L'avantage du guide du bon manager, c'est qu'il élargit le spectre et ne culpabilise pas le manager, il l'encourage à être meilleur pour lui et pour les autres

Formations volontaires et formations des managers

Il s'agit de mener des formations de « digital detox ». Ces formations vont plus loin que le théâtre d'entreprise.

La première formation est adressée à tous les collègues.

Le temps d'une demi-journée, des formations regroupent 8 à 12 personnes. Chacune séance débute par le dépôt des téléphones et autres écrans et commence par des échanges sur le sujet.

Après la prise de conscience, des travaux ludiques sont organisés par groupes de quatre : identifications de problèmes / proposition de solutions.

Ensuite les travaux sont réunis en grand groupe puis discutés, le cas échéant, des solutions complémentaires sont proposées.

La seconde formation est purement adaptée aux managers.

850 € HT / demi-journée (prix dégressif) soit 71 € par personne

Outil de blocage ?

A ce stade, les outils de blocage ne sont pas envisagés tant qu'une politique de sensibilisation n'a pas été menée et les changements de comportement attendus évalués.

Le cas échéant, en reprenant des pratiques utilisées dans quelques organisations et entreprises, il peut s'agir de :

- Journée sans mail
- En cas d'abus individuel : blocage de l'envoi de mails en dehors des heures de travail
- Blocage des serveurs sur certaines tranches horaires