



LE DROIT À LA DÉCONNEXION : UN DROIT FONDAMENTAL, PAS UNE OPTION

Depuis des années, les syndicats FO alertent sur l'invasion du numérique dans la vie privée des agents publics. E-mails en soirée, messages professionnels le week-end, sollicitations intempestives via les outils de messagerie... La frontière entre vie professionnelle et vie personnelle s'efface, au détriment de la santé, de l'équilibre et des droits des travailleurs. Pourtant, le droit à la déconnexion existe. Il est même inscrit dans l'accord télétravail du 13 juillet 2021. Alors, pourquoi est-il si souvent bafoué ?

Qu'est-ce que le droit à la déconnexion ?

Le droit à la déconnexion, c'est le droit pour tout agent public de **ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail**. Ce droit n'est pas une faveur, mais une **garantie statutaire** visant à :

- **Protéger les temps de repos et de congé ;**
- **Préserver la vie personnelle et familiale ;**
- **Lutter contre le burn-out et la surcharge de travail ;**
- **Éviter toute sanction ou pression en cas de non-réponse hors horaires.**

Pourtant, dans les faits, nombreux sont les agents qui subissent des pressions implicites ou explicites pour rester joignables 24h/24, 7j/7. **C'est inacceptable.**

L'accord de 2021 : des avancées sur le papier, des reculs sur le terrain

L'accord relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021, consacre officiellement le droit à la déconnexion. Il précise que :

« Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité. »

En théorie, cet accord impose aux employeurs publics de :

- **Négocier des règles claires** sur les horaires de connexion/déconnexion ;
- **Former et sensibiliser** les agents et les encadrants ;
- **Adapter l'organisation du travail** pour éviter la surcharge ;
- **Assurer un suivi régulier** de l'application de ce droit.

Dans la réalité ? Peu de collectivités ont mis en place des dispositifs concrets. Les agents continuent de subir des sollicitations en dehors de leurs horaires, par peur des représailles ou par habitude d'une culture du « toujours disponible ».



Pourquoi ce droit est-il si difficile à faire respecter ?

1. **La culture du présentiel et de l'urgence** : Certains encadrants confondent réactivité et efficacité, exigeant des réponses immédiates, même en dehors des horaires.
2. **Le manque de moyens** : Les services publics, sous tension, reportent la charge sur les agents, sans toujours adapter les effectifs.
3. **L'absence de sanctions pour les employeurs** : Aucun mécanisme contraignant n'oblige les collectivités à appliquer ce droit.
4. **La peur des agents** : Beaucoup craignent d'être mal vus s'ils osent « déconnecter ».

Résultat : Le droit à la déconnexion reste trop souvent une coquille vide, un beau principe sans application réelle.

Que faire pour le faire vivre ?

Les syndicats ont un rôle clé à jouer :

- Exiger la négociation d'accords locaux précisant les modalités de déconnexion ;
- Sensibiliser les agents sur leurs droits et les encourager à les faire valoir ;
- Dénoncer les abus et les pressions exercées sur les agents ;
- Réclamer des formations pour les encadrants sur le respect des temps de repos ;
- Intégrer ce droit dans les entretiens annuels et les bilans sociaux.

Chaque agent a le droit de déconnecter. Chaque employeur a le devoir de le garantir.

Conclusion : un combat syndical pour demain

Le droit à la déconnexion n'est pas une option, c'est une condition essentielle pour des services publics de qualité et des agents en bonne santé. Les syndicats FO continuent à se mobiliser pour que ce droit ne reste pas lettre morte.