

Mieux vivre et travailler ensemble à l'ère du numérique :

Accord portant sur le Droit à la déconnexion

Entre

La société La Française des Jeux au capital de 76 400 000 euros, dont le siège social est situé au 126 rue Gallieni, 92100 Boulogne-Billancourt, immatriculée au registre du commerce et des sociétés de Nanterre sous le N° B 315 065 292, représentée par Monsieur Charles LANTIERI, Directeur Général Délégué, ci-après désigné « l'Entreprise »

d'une part,

et

les organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise :

- CFE-CGC représentée par Monsieur François LE GATT, Délégué Syndical Central
- FO représentée par Monsieur Jean-Frédéric JAUSSELME, Délégué Syndical Central
- UNSA représentée par Monsieur Raymond ICARDI, Délégué Syndical Central

d'autre part,

Ci-après désignées ensemble « Les parties »

PREAMBULE :

La révolution numérique est en marche. Tout le monde est concerné, dans tous les domaines de sa vie, privée comme professionnelle.

Les entreprises sont directement impactées par ce phénomène, et ce de plus en plus vite et dans des proportions qu'il est impossible aujourd'hui de maîtriser.

En conséquence, la transformation numérique de FDJ nécessite à la fois la transformation de l'expérience client et de l'expérience collaborateur. Ainsi, chacun, à la FDJ, a bien conscience de la réalité de l'importance prise par le numérique, qui passe notamment par l'arrivée de nouveaux outils (tablette, smartphone...) et le développement de nouveaux usages (réseaux sociaux utilisés dans notre vie privée et réseaux sociaux d'entreprises).

Face à cette révolution, FDJ a décidé de lancer un grand projet d'entreprise permettant d'accélérer la transformation numérique interne (« Num-in ! ») en accompagnant tous les collaborateurs dans leur adoption des usages et des pratiques numériques.

Dans ce cadre, un certain nombre d'accords d'entreprise doivent être négociés. Il est apparu essentiel, pour les parties prenantes à la négociation, de commencer à négocier sur le thème du droit à la déconnexion, thème particulièrement fondateur de l'évolution de la relation du collaborateur à son entreprise à l'ère du numérique.

CHAPITRE 1 : LE DROIT A LA DECONNEXION

De principe, il est rappelé que l'usage de la messagerie et de tout autre outil, notamment numérique, mis à la disposition de l'ensemble du personnel de la FDJ, n'a pas vocation à se substituer au dialogue et aux échanges, qui renforcent le lien social et préviennent de l'isolement.

Ce principe rappelé, il apparaît que le développement des possibilités de connexion, quels que soient le lieu et le temps de travail, rend nécessaire d'encadrer et de préciser les contours et les principes du droit à la déconnexion, afin de garantir l'effectivité du droit au repos et du respect de la vie privée des collaborateurs.

Ainsi, les parties conviennent que tout collaborateur, - Cadre et Non Cadre -, reste libre de se connecter ou non, aux outils de communication mis à sa disposition par l'entreprise et susceptibles d'être utilisés en dehors des temps et lieu de travail.

Parallèlement, il ne peut se voir reprocher de ne pas avoir utilisé les outils mis à sa disposition par l'entreprise en dehors de son temps de travail et pendant les périodes de suspension de son contrat de travail (congés,...).

Les parties conviennent que ce principe s'applique quel que soit le mode de communication utilisé pour tenter de joindre la personne concernée : mails, appels, SMS...

Afin de rappeler ce principe, la FDJ s'engage à généraliser l'ajout de la phrase suivante à la signature des e-mails : *« les e-mails que je pourrais adresser en dehors des heures habituelles de travail ne requièrent pas de réponse immédiate »*.

Par exception, en cas de situation de crise ou d'extrême urgence (ex. intempéries, grèves de transport...), les collaborateurs doivent, dans la mesure du possible, à répondre à toute sollicitation permettant à l'émetteur du message/appel de s'assurer de leur sécurité et/ou de la continuité de l'activité.

En outre, il est rappelé que les collaborateurs se trouvant en situation d'astreinte doivent répondre à toute sollicitation, dans les conditions définies à l'accord portant sur les astreintes.

Par ailleurs, l'équilibre vie privée – vie professionnelle repose notamment sur le respect des durées maximales de travail et des temps de repos, tels que prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Pour limiter l'utilisation abusive des outils numériques (messagerie, SMS,...), FDJ recommande de limiter le recours à ces outils pour raisons professionnelles pendant les périodes de repos quotidien et hebdomadaire ou de congés.

Dans cet esprit, FDJ fait appel à la responsabilité de chacun et à l'exemplarité des managers et des dirigeants de l'entreprise pour faire un usage approprié des outils mis à leur disposition.

A cette fin, l'ensemble de la ligne managériale de la FDJ bénéficiera de réunions d'information organisées par la DRHT et d'action de sensibilisation à l'occasion des PAM, pour mieux comprendre tous les enjeux de ces nouveaux dispositifs.

Chaque collaborateur disposera de la possibilité de faire état de sa situation, notamment lors de son EDP. Au-delà de l'EDP, chaque collaborateur pourra faire état de sa situation auprès :

- de sa ligne managériale
- de la DRHT
- de l'entité Qualité de Vie au Travail
- du médecin du travail
- des représentants du personnel.

Dans le même souci du respect du droit à la déconnexion et du meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, il est rappelé que la FDJ s'est engagée dans l'accord sur l'égalité professionnelle (accord du 10 décembre 2015) à ce que « *les réunions ne soient pas organisées avant 9 heures ou après 18 heures dans la mesure du possible, afin de tenir compte des contraintes personnelles et familiales des salarié(e)s ainsi qu'à encourager le recours aux conférences téléphoniques et visio-conférences* ».

De la même manière, la plage horaire du midi telle qu'indiquée dans l'accord sur l'aménagement du temps de travail du 21 décembre 2012 doit être respectée.

CHAPITRE 2 : INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera communiqué par tout moyen aux salariés. Il sera notamment consultable sur l'intranet de l'Entreprise.

CHAPITRE 3 : DUREE DE L'ACCORD ET DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord, qui est conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur conformément aux dispositions légales, à compter du lendemain de son dépôt.

Les parties conviennent qu'un bilan sera fait tous les ans sur les modalités d'application du présent accord et la mise en œuvre du droit à la déconnexion.

CHAPITRE 4 : FORMALITES DE DEPOT ET D'ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise.

Le présent accord sera déposé en un exemplaire original papier et sur support électronique à la DIRECCTE des Hauts de Seine, ainsi qu'un exemplaire original auprès du conseil des prud'hommes de Boulogne-Billancourt, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.