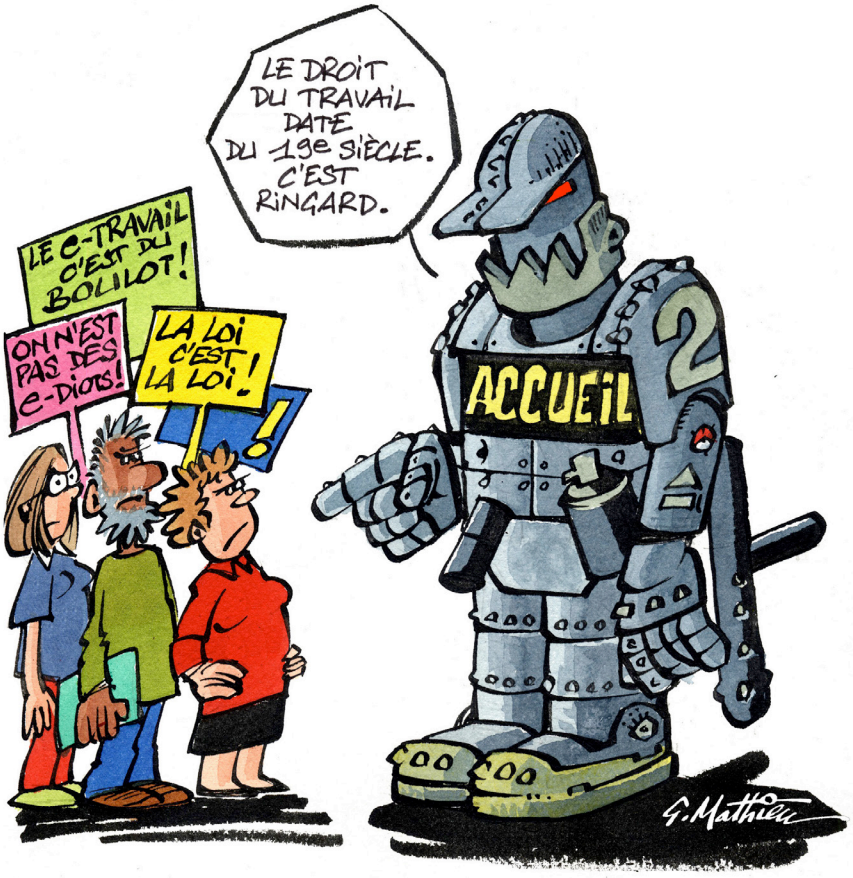
ORSE
Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Du meilleur usage des outils de communication numérique dans les entreprises

Contribution des organisations syndicales



Janvier 2015

CFDT Cadres

La CFDT, et plus particulièrement la CFDT Cadres, mène depuis de nombreuses années des réflexions sur les problématiques soulevées par l'arrivée des Technologies de l'Information et la Communication (TIC) dans le monde professionnel. Car, si aujourd'hui, rares sont ceux qui peuvent échapper à l'utilisation de ces outils pour exercer leur métier, ce sont en premier les cadres qui ont été impactés.

Ainsi, les bouleversements induits par l'arrivée des TIC ont amené la CFDT Cadres à réfléchir sur les nouvelles organisations du travail. Bien souvent au cœur de ces transformations, les cadres, et plus particulièrement ceux qu'on appelle manager de proximité ou intermédiaire, ont vu leur place et leur rôle considérablement évolué au point de rendre parfois difficilement supportables leurs conditions de travail. En 1995, la CFDT Cadres écrivait déjà la nécessité de négocier le **droit à l'isolement et le droit de coupure** : pouvoir s'isoler pour se concentrer dans le travail, pouvoir se décentrer vraiment et totalement hors travail.

En 2002, ces deux droits n'en font plus qu'un dans notre vulgate syndicale, celui de la **déconnexion**. A l'époque les cadres ne sont que 18 % à revendiquer un droit à la déconnexion négocié pour protéger leur vie privée (enquête TEQ Cadres 2002).
En 2010, les jeunes cadres enquêtés par l'Apec et la CFDT Cadres sont 60 % à estimer utile la négociation des conditions d'usage des nouvelles technologies dans le travail et plus encore (66 %) celle de mesures pour faciliter l'équilibre vie privée/vie professionnelle.

« **Droit, devoir et pouvoir de déconnexion** »
Force est de constater qu'il faut revisiter cela tant les dimensions sont multiples entre droit, devoir et pouvoir. Pour aider ses adhérents face aux risques potentiels liés à l'utilisation de ces nouveaux outils, la CFDT Cadres a édité une plaquette « Droit et devoir de déconnexion ».

Le risque santé :
Le droit au repos, rappelé avec force par la Cour de cassation fin juin 2011, impose que l'entreprise se déconnecte de son salarié a minima 11 heures par jour. Ce devoir patronal est un droit imprescriptible, le droit de coupure. La question n'est pas nouvelle, mais la complexité et la simplicité des TIC en ont grandement renforcé son incidence. « Se débrancher et se déconnecter est une question d'équilibre et de santé. » (Plaquette CFDT Cadres).

Le risque professionnel :
Le droit à l'isolement, le droit à ne pas être sollicité en permanence, le droit à n'être pas que ce « cadrus interruptus » dénoncé par Yves Lasfargue, est une nécessité si l'on veut préserver le temps de penser, le temps de mener sa pensée, le temps de décider. On ne peut « répondre de » si en permanence on doit « répondre à ». « *Se méfier de l'immédiateté : le recul et la distance sont indispensables pour décider et manager* ». (idem)

Le risque de l'exposition universelle sur la toile :
Quelques mots dénigrant sur Facebook, exposés à la face du monde (même s'il s'agit d'un tout petit monde), peuvent conduire au licenciement. Le devoir de déconnexion s'impose sur ces espaces ouverts en y déconnectant ce qui relève du pro et ce qui relève du perso. « *Se protéger : son image, son intimité numérique, sa notoriété. Les amis de mes amis sont-ils des amis ?!* » (idem)

Le risque de la fascination :
L'immensité des possibilités des technologies numériques fascine, la technique est devenue un monstre sacré. On peut y perdre sa lucidité, son gros bon sens des réalités. Comment prendre de la distance avec la technique ? « *Si tout est possible, tout n'est pas permis* » (idem).

Le risque de la privation de liberté :
De la connexion peut naitre la surveillance, le contrôle en permanence, la commande en flux continu (cf. les préparateurs de commande, les téléopérateurs, les chauffeurs routiers) avec son cortège de risques induits (TMS, routiers, …). Pour les cadres, ce contrôle continu, ce reporting permanent, est antinomique avec la promesse d'autonomie, laquelle sera certes toujours relative dans le contexte de subordination. Le droit à la déconnexion doit être une expression du devoir de reprendre prise sur son travail, du pouvoir d'agir.

Le risque d'addiction :
« Cuisine et dépendances » : le *smartphone* ou la tablette sont devenus les lieux à tout faire, travail et hors travail, là où tout se concocte, tout se mélange, tout est dans tout, tout le temps, tout se cuisine ensemble, tous bien sur la toile cirée, avec le formicable. Du bruissement permanent à l'abrutissement, il y a un court chemin, un raccourci. Quant à la dépendance, il n'y a qu'à observer nous autres semblables dans la rue.

Le risque sociétal :
Si le travail envahit tout l'espace par la connexion permanente ainsi possible, comment vivre pleinement nos autres espaces de vie : vie personnelle et culturelle, vie familiale et relationnelle, vie associative et citoyenne. Sans oublier les espaces temps nécessaires au maintien en forme et à la formation ! Il s'agit là de mieux se reconnecter avec soi même, les autres et la société, gage d'équilibre y compris pour l'entreprise.

La CFDT Cadres revendique :
- Le droit à la déconnexion négociée pour tous les salariés.
- La consultation des Institutions Représentatives du Personnel préalable à toute mise en place de nouvelles technologies ou nouvelle organisation liée à celle-ci.
- La négociation collective des règles d'usage personnel des technologies mobiles.

CFE-CGC

La CFE-CGC, signataire de l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail, est particulièrement sensible aux questions de conciliation des temps de vie et de droit à la déconnexion.

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) permettent une communication en temps réel qui incite à répondre immédiatement et amplifie les rythmes de travail. Les personnels d'encadrement travaillent de plus en plus à distance. L'utilisation des TIC, omniprésents dans l'entreprise, efface de plus en plus les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle. La connexion permanente aux outils de communication est une dérive observée, source de stress pour les salariés.

Le Baromètre Qualité de vie au travail 2014[1] de la CFE-CGC, réalisé par OpinionWay auprès de cadres français, donne des informations intéressantes sur les rapports des cadres avec les TIC :

- 80 % pensent que les NTIC imposent des délais de réponse toujours plus courts et 78 % qu'elles accroissent le volume d'informations à traiter,
- 66 % consultent leurs courriels professionnels pendant leurs congés et 60 % le soir,
- 6 % des entreprises déconnectent les serveurs le soir.

Afin de protéger la santé des salariés, la CFE-CGC revendique le **droit à la déconnexion**, qu'elle a défendu lors de la négociation de l'ANI sur la qualité de vie au travail. La CFE-CGC prône un partage équilibré entre les temps de vie personnelle et de vie professionnelle. La vie professionnelle ne doit pas s'inviter dans l'espace personnel. La seule solution est d'inciter par la négociation l'employeur à bloquer l'accès aux messageries, smartphones et SMS au-delà d'une certaine heure le soir et jusqu'à une certaine heure le lendemain matin, pendant le week-end et pendant les fermetures pour les salariés qui ne sont pas en mission ou en déplacement.

A défaut de la mise en place du droit à la déconnexion, la CFE-CGC estime qu'il conviendrait de réclamer la prise en compte des heures supplémentaires réalisées en dehors des horaires de travail.

La CFE-CGC défend également l'idée, reprise dans l'ANI sur la qualité de vie au travail, qu'il est nécessaire de former les salariés, l'encadrement et les membres de la direction à un usage pertinent des smartphones, ordinateurs, tablettes.

Enfin, la CFE-CGC met en garde contre la pratique du Bring Your Own Device (BYOD) qui consiste pour le salarié à utiliser ses équipements personnels (smartphones, ordinateurs, tablettes) dans un contexte professionnel. Le risque est qu'il n'y ait plus de frontière entre la vie professionnelle et la vie privée.

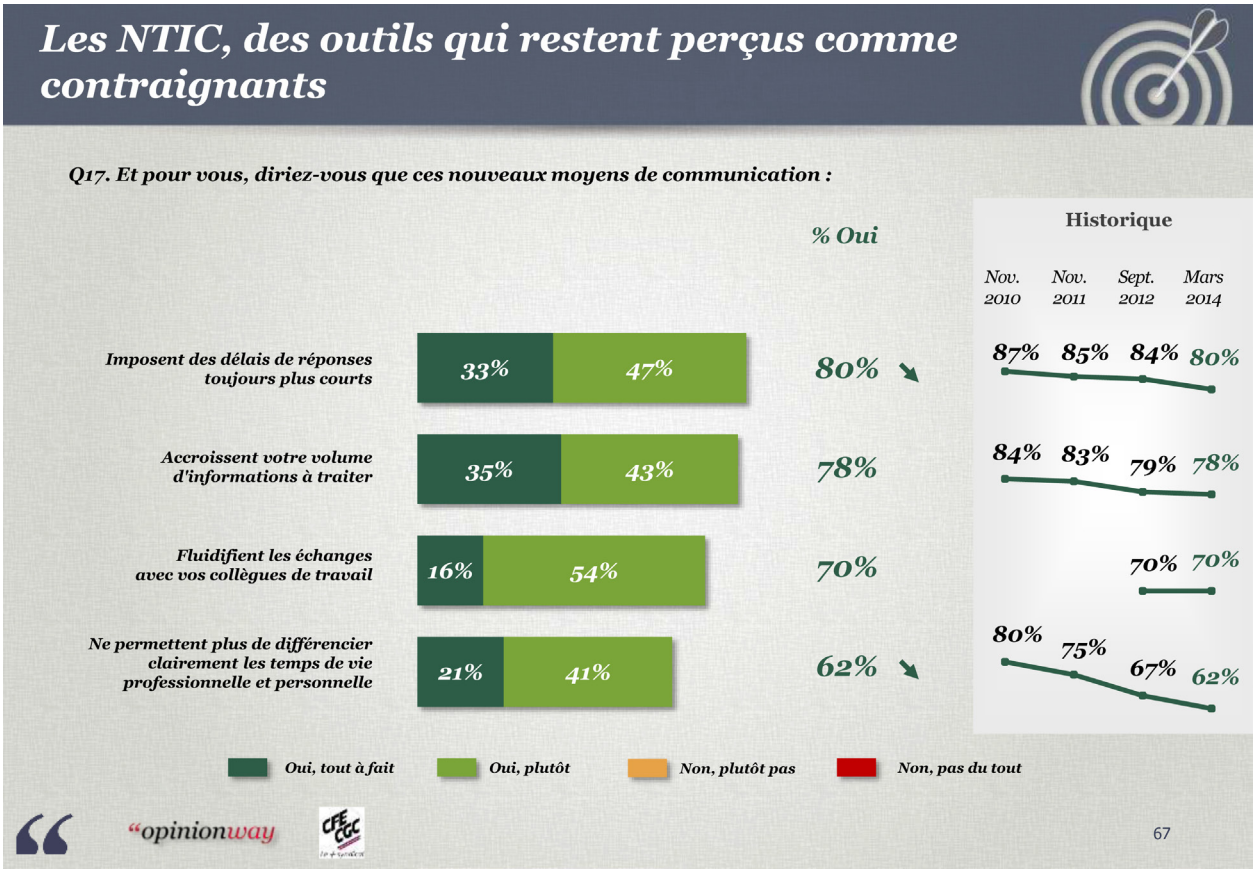
Le **temps de repos** des salariés au forfait-jours doit être respecté. S'il peut être dérogé à la durée maximale de 218 jours par an par accord collectif ou par accord entre le salarié et l'employeur, la CFE-CGC préconise de ne pas dépasser 225 jours par an et d'augmenter les durées de repos journalier et hebdomadaire pour préserver la santé et la sécurité des salariés : 13 heures pour le repos quotidien (11 heures dans le Code du travail) et 61 heures consécutives (48 h + 13 h) pour le repos hebdomadaire (35 h dans le Code du travail). Ces recommandations sont d'autant plus faciles à respecter que le droit à la déconnexion existe dans l'entreprise.

La CFE-CGC attire l'attention sur les difficultés qui peuvent se poser pour les salariés à **temps partiel** : la charge de travail doit être adaptée au temps de travail, sinon le salarié peut être tenté de travailler en dehors de son temps de travail. Là encore, la déconnexion est un moyen d'éviter ce risque.

Le **télétravail** constitue un moyen de moderniser l'organisation du travail pour les entreprises, de concilier la vie professionnelle et sociale et d'avoir davantage d'autonomie pour les salariés. Pour la CFE CGC, la mise en place du télétravail doit être encadrée et passer par la négociation d'un accord collectif :

[1] Extraits du baromètre CFE-CGC «Qualité de vie au travail» - mars 2014

le lieu de travail normal reste l'entreprise, le télétravail revêt un caractère volontaire pour le salarié et l'entreprise, la réversibilité doit être prévue dans le contrat de travail ou l'avenant. Les plages horaires de contact doivent être fixées en amont et le temps de travail devra être le même que celui effectué dans l'entreprise. Dans ce cadre également, le droit à la déconnexion est le meilleur garant du respect de la vie privée et de la durée du travail.



CFTC

Le développement des technologies de l'information et de la communication a entraîné de profonds changements dans l'entreprise et la relation de travail (multiplication des dispositifs de surveillance des salariés, intensification des rythmes de travail, appauvrissement des liens sociaux, interpénétration de la sphère privée et de la sphère professionnelle...).

Les questions juridiques posées par les TIC sont innombrables. Pourtant, la CFTC constate et déplore **une quasi absence de réglementation des TIC en France** : à part la loi du 6 janvier 1978 (informatique et libertés) et celle du 6 aout 2004 (n°2004-801) qui transpose la directive européenne n° 95/96 du 23 novembre 1995, nous ne disposons que de délibérations de la CNIL, lesquelles n'ont qu'une valeur informative et consultative.

> D'une façon générale la CFTC estime que **les salariés sont seuls face aux TIC**, ces derniers devant organiser eux-mêmes la conciliation entre pouvoir de contrôle de l'employeur et droit au respect de leur vie privée.

En effet, qu'il s'agisse des fichiers électroniques, des connexions internet ou des courriers électroniques émis avec le matériel de l'entreprise, tous sont présumés avoir un caractère professionnel. Si cela n'interdit pas au salarié de faire un usage personnel raisonnable de ces outils, c'est à la condition de faire tomber cette présomption en nommant par exemple ses conversations ou fichiers comme étant personnels. Par conséquent, le salarié qui n'a pas expressément identifié ses dossiers comme étant personnels et ainsi délimité le périmètre informatique de sa vie privée, ne pourra faire échec à l'intrusion de son employeur dans sa vie privée. Or, aujourd'hui, trop peu de salariés savent jongler entre leurs sphères privée et professionnelle et délimiter juridiquement ces espaces.

S'il ne reste pas extrêmement vigilant et proactif, c'est toute sa vie privée que le salarié risque de voir exposée dans l'entreprise.

Les règles, d'origines jurisprudentielles, restent trop méconnues des salariés. Pourtant, elles impactent quotidiennement leurs conditions de travail et de vie au travail. C'est pourquoi, pour la CFTC, elles doivent relever de la négociation collective et être édictées par les partenaires sociaux à l'issue d'un débat interne à l'entreprise.

> La CFTC alerte sur **les dérives patronales qui peuvent exister sur l'usage des TIC en tant que dispositif de surveillance**.

L'**autocommutateur** par exemple permet le contrôle de l'utilisation du téléphone du salarié en révélant notamment les numéros appelés, leur nature et durée. Des enregistrements téléphoniques, en principe prohibés, peuvent également être mis en place, donnant lieu à des excès de surveillance intrusive de la part des employeurs.

Les **systèmes de bagdes** et la surveillance biométrique progressent et s'ils peuvent être justifiés dans des contextes de haute sécurité, leur généralisation est à redouter.

La **géolocalisation** fournie par les GPS des voitures de fonction ou par certains téléphones portables constitue sûrement le plus gros risque de dérives. Sorte de filature moderne, la géolocalisation permet à l'employeur de connaître à tout moment la localisation du salarié (voire sa vitesse moyenne). On comprend les risques posés par ces mécanismes si les salariés ne peuvent s'y soustraire.

Pour la CFTC Cadres, la géolocalisation ne doit en aucun cas devenir la norme. Elle serait d'ailleurs en totale **contradiction avec l'autonomie et la liberté dont disposent la majorité des cadres dans l'organisation de leur travail**.

> Sur les problèmes soulevés plus particulièrement par la **messagerie électronique**. Le courriel occupe désormais une place prépondérante dans les entreprises. La surcharge informationnelle, l'envahissement du travail dans leur sphère privée provoquent stress et frustration chez les salariés, qui ne parviennent pas à maîtriser ce flot d'informations grandissant.
Selon une enquête du Credoc réalisée en novembre 2013, les trois quart des cadres se connectent pour des raisons professionnelles le soir, le week-end ou en vacances.
Compte tenu des risques que cette situation comporte pour la santé des salariés, la CFTC estime qu'il est impératif d'imposer un droit à la déconnexion.
La déconnexion des messageries électroniques doit être imposée en dehors des heures de travail (soir, week-end, vacances, RTT ou plus généralement toute absence donnant lieu ou non à indemnisation). Les chartes, qui n'édictent pas de norme impérative, ne suffisent pas : la déconnexion ne doit pas reposer sur un droit d'option du salarié - car il pourrait ne pas être en mesure d'exercer ce droit - ni sur de simples règles générales de bonne conduite.

L'employeur, sur qui repose une obligation de résultat en matière de santé des salariés, doit garantir l'effectivité du droit au repos.

Les entreprises qui sollicitent, directement ou indirectement, leurs salariés en dehors du temps de travail via leur messagerie électronique contreviennent à la réglementation sur le temps de repos quotidien et hebdomadaire, le paiement et la déclaration du temps de travail.
Rappelons que les conséquences peuvent être lourdes pour l'entreprise (paiement des heures supplémentaires, indemnisation pour les éventuels repos compensateurs non pris, dommages et intérêts pour le non-respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires, dommages et intérêts compte tenu des risques que ces dépassements comportent pour la santé des salariés et du trouble qu'ils peuvent apporter à leur vie personnelle).

Sur ce point, un rapprochement peut être fait avec la jurisprudence de la Cour de cassation relative aux conventions de forfait en jours de travail.

> S'agissant enfin de **l'utilisation des TIC par les syndicats et les représentants du personnel, elle reste subordonnée à l'existence d'un accord d'entreprise**. La CFTC regrette que cette faculté ne soit pas davantage répandue dans les entreprises. Elle souhaite une modification de la réglementation pour que les IRP puissent recourir aux TIC, y compris en l'absence d'accord collectif. Cette mesure s'impose d'autant plus avec la mise en place de la base de données unique si elle est établie sous format électronique (elle ne présenterait que peu d'intérêt sur support papier). Il faut que son contenu puisse être enrichi et que ses conditions d'accès puissent être élargies par accord.

FO Cadres

FO-Cadres est attachée au progrès technique. Elle demeure toutefois attentive aux impacts des évolutions technologiques dans le monde du travail et tout particulièrement sur la santé physique et psychique des salariés. Le sujet du numérique est de ce point de vue un enjeu majeur, un nouveau champ revendicatif.

Le numérique est un sujet qui va bien au-delà de la simple question d'internet et des jeux vidéo. Son développement bouscule les cadres traditionnels du travail et contribuer à faire voler en éclat les repères traditionnels dans le mode du travail.
Ainsi en va-t-il des rythmes de vie qui s'individualisent de plus en plus, et où chacun cherche à articuler au mieux les activités rémunératrices, le temps consacré à des passions ou des engagements et le temps familial. Plus généralement on observe également le développement du travail «à distance» et ce même lorsqu'on est inséré dans une communauté de travail. La distinction entre travail salarié et indépendant, activités associatives, bénévolat, formation, etc., se brouille. Sans compter l'impact sur les espaces et les collectifs de travail, mais aussi sur la formation et la recherche d'emploi «tout au long de la vie», dont on attend plus de mobilité et de transversalité, pour pouvoir plus aisément changer de métier ou exercer plusieurs activités à la fois. Tout cela avec le souci que ces parcours et trajectoires professionnelles de moins en moins rectilignes soient les plus sécurisés possibles.

Le contrôle et la mesure du temps de travail n'ont rien d'étranger au monde du travail. En revanche l'évolution des technologies nous oblige à bien plus de vigilance tant les risques d'atteintes aux libertés individuelles et collectives sont grands. C'est le cas avec le développement du contrôle des horaires de travail via la mise en place de système biométrique. **Pour FO-Cadres un dispositif biométrique destiné à contrôler les horaires de travail porte une atteinte disproportionnée aux libertés individuelles ; un classique système de badge doit suffire.**

Une série de scandales ont induit une focalisation sur la délinquance des cadres. Attaquées sur leur moralité, les entreprises ont développé des principes d'action, s'articulant autour d'une offre éthique aux clients et aux actionnaires et d'exigences internes traduites en codes de bonne conduite. Au fil des années, les chartes et codes sont devenus des outils managériaux de normalisation de l'ensemble des relations sociales dans l'entreprise. L'arsenal d'instruments de contrôle ainsi déployé plus encore à l'ère du numérique pèse sur les salariés. Certaines entreprises ou filiales étrangères entendent même procurer à leurs salariés un dispositif d'alerte professionnelle (whistleblowing) pour leur permettre de dénoncer les délits financiers dont ils auraient connaissance. L'alerte professionnelle ne saurait cependant prendre le pas sur les dispositifs réglementaires en vigueur, au risque de voir se développer des outils managériaux internes aux entreprises susceptibles de conduire à des formes de soumission, à des contrôles liberticides, voire à des pratiques calomnieuses ou de délation, sans possibilité pour les cadres de s'opposer au traitement des données les concernant. **Pour FO-Cadres, il faut veiller à ce que les conditions de mise en œuvre de tels dispositifs ne soient disproportionnées au regard des objectifs poursuivis et des risques.**

FO-Cadres a recommande de limiter le principe de ces alertes professionnelles à des domaines précis comme ceux relevant du champ comptable, financier, bancaire et de lutte contre la corruption, sous réserve que toutes les précautions soient prises dans le traitement des données.

Défendre le droit au repos

FO-Cadres s'oppose avec force à toute remise en cause de la durée légale du travail à 35 heures et au chantage à l'emploi qui est exercé pour augmenter les horaires et remettre en cause les accords RTT. La régulation du temps de travail des cadres nécessite une approche globale en termes de charge et de rythme de travail. Aussi FO-Cadres revendique un meilleur encadrement des forfaits jours par des accords collectifs négociés prévoyant des dispositions de nature à assurer la protection de rythme de vie, la santé et de la sécurité des cadres.

Les accords doivent déterminer le plus précisément possible les cadres qui peuvent être soumis à ce type de forfait en définissant l'autonomie par des critères stricts et ceci afin d'éviter l'extension des forfaits jours. Les accords doivent également fixer le même plafond pour le nombre de jours travaillés dans l'année et le nombre maximal de jours travaillés, soit 218 jours dans le secteur privé.

L'amplitude journalière maximale de travail doit être fixée à 10 heures par jour et non à 13 heures comme le prévoit la loi ; de même l'accord peut prévoir une amplitude hebdomadaire de 48 heures maximum par semaine et non 78 heures comme cela est actuellement possible. Enfin, la majoration de salaire par jour supplémentaire travaillé doit être équivalente à celle du régime des heures supplémentaires.

Renforcer la prévention des risques psychosociaux au travail

Pour FO-Cadres, la démarche de prévention collective est impérative pour réduire les sources de stress dans l'entreprise et doit agir directement sur l'organisation, les conditions de travail, les relations sociales. Un engagement qui doit également intégrer la réflexion liée aux Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Très largement utilisées par les cadres, elles entraînent une accélération des rythmes de travail, ainsi qu'une porosité entre vie professionnelle et vie privée. Ainsi, le travail ne se limite plus ni à un espace donné ni à un temps précis. Les horaires déjà très chargés des cadres explosent et deviennent difficilement quantifiables en dehors de la sphère professionnelle. Les repères traditionnels disparaissent et une nouvelle catégorie de cadres « sans bureau fixe » est en train de se créer.
Pour FO-Cadres, il est nécessaire d'apporter des garanties collectives concrètes aux cadres et sortir du seul diagnostic des risques psychosociaux. Aux côtés des démarches de prévention et d'action pour permettre de mieux intégrer la problématique de la santé au travail, **FO-Cadres revendique la mise en place d'un système plus coercitif notamment sur le plan financier pour les entreprises ne prenant pas les dispositions nécessaires pour réduire les différentes sources de souffrance et de pénibilité au travail.**

Une démarche de prévention qui passe également par l'amélioration des dispositifs de formation de l'ensemble des managers et tout particulièrement des cadres dirigeants afin d'y intégrer la conduite des hommes, la gestion des équipes, comme les comportements managériaux mais également les études d'impact de la digitalisation des activités professionnelles. FO-Cadres condamne la dérive conduisant à remettre en cause le rôle clé des Comités d'Hygiène Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) des entreprises notamment pour appréhender les impacts du numériques sur les conditions de travail.

Réguler l'usage des TIC pour protéger la santé et la vie privée au travail

FO-Cadres exige que les Institutions Représentatives du Personnel conservent toutes leurs prérogatives au sein des entreprises (respect du droit du travail, veiller à la santé et à la sécurité des salariés, au respect des règles d'hygiène et de sécurité…) qui, associées à un statut protecteur notamment en matière de licenciement, leur permet d'agir légitiment (droit d'alerte). Pour FO-Cadres l'employeur ne peut placer les cadres et ce, individuellement, au cœur des dispositifs de chartes éthiques et code de bonne conduite et évincer les IRP de leurs missions.
FO-Cadres réaffirme que les IRP sont les seuls garants du respect des droits fondamentaux, de la lutte contre le harcèlement et de toutes formes de discrimination, de l'exercice plein et entier des libertés individuelles et collectives. Dans les entreprises, le rôle des Institutions Représentatives du Personnel doit être renforcé pour assurer le suivi et le contrôle de ces chartes.

FO-Cadres défend l'utilisation maîtrisé du télétravail. Porté par l'évolution des technologies, le télétravail connait un essor dans de nombreux secteurs. Si le télétravail permet de réduire les temps de déplacement et de favoriser une meilleure articulation entre la sphère privée et la sphère professionnelle, il peut à contrario être rapidement à l'origine de nouvelles contraintes. Le sentiment de gain de temps et de diminution du stress, lié au temps de trajet, peut renforcer l'isolement du télétravailleur et laisser place à un accroissement de la charge de travail, de la fatigue et du stress.

Pour FO-Cadres le télétravail et ses enjeux ne peuvent donc être ni ignorés ni sous-estimés. Il faut défendre le développement d'un télétravail régulé et protecteur compatible avec des garanties collectives spécifiques (conditions et temps de travail, droits collectifs, prise en charge par l'employeur de l'équipement…) et conciliant progrès technique et épanouissement humain.

FO-Cadres défend le droit à la déconnexion comme possibilité offerte aux salariés de reprendre la main sur la gestion de leur temps de travail et de limiter le surinvestissement dans la sphère professionnelle. Celui-ci ne doit pas être confondu avec le droit au repos.

Lutter contre la tyrannie des évaluations 2.0
FO-Cadres condamne la dérive des outils gestionnaires et l'application « techniciste » de la transition numérique à des fins de rationalisation économique. FO-Cadres appelle à un examen critique de ces derniers. Cet examen doit être l'occasion de pointer les dysfonctionnements liés aux organisations du travail et aux modèles managériaux. FO-Cadres revendique la suppression des politiques managériales basées notamment sur le « ranking » (classement des salariés).

UGICT-CGT

L'UGICT-CGT est présente et intervient pour construire de nouveaux droits:
Le 17ème Congrès de l'UGICT-CGT, tenu en mai 2014, a décidé de s'emparer de ces enjeux liés au numérique et au travail. Avec notre conférence de presse du 4 septembre 2014, nous avons médiatisé et engagé la campagne nationale, liant droit à la déconnexion et réduction effective du temps de travail. Nous avons organisé un séminaire de formation pour les IRP le 15 octobre au siège de la CGT, et doté les organisations CGT d'outils pour mener la campagne sur le terrain. Notre objectif est d'obtenir l'encadrement de l'usage des TIC, ainsi que de nouveaux droits collectifs, sur lesquels chaque salarié-e-s puisse s'appuyer.

La révolution numérique, en ouvrant une nouvelle ère, nous donne en même temps l'opportunité de revisiter et réinterroger : notre modèle de production, notre modèle de management, notre rapport au travail, notre modèle d'organisation du travail.
La CGT et son UGICT souhaitent s'emparer de cette révolution numérique pour ouvrir de nouveaux horizons, en inscrivant cette évolution majeure du monde d'aujourd'hui, dans le sens du progrès économique, social et environnemental.
Les technologies n'ont pas de conscience. Pouvons-nous rester sur l'élaboration et la maîtrise seulement professionnelle de ces outils ? La question de la finalité et du sens de l'utilisation de ces outils ne méritent-elles pas d'être examinées ?
« Dès le plus haut niveau du management des entreprises et des administrations françaises, le partage des orientations stratégiques est problématique comme il ne l'est dans aucun autre pays de l'étude». Dans son édition 2014, du programme « A l'écoute des français au travail », Capgemini Consulting pointe une problématique spécifique à la France. Seulement 20 % des cadres dirigeants français voient dans les outils numériques un facteur très positif pour la performance de leur organisation. Contre près ½ en Espagne ; et plus de ½ en Allemagne, Angleterre, EU, Brésil, Chine.
Au regard de cette spécificité des entreprises françaises par rapport à leurs homologues étrangères, ne serait-il pas plus efficace de construire la stratégie avec le management ?
L'ère numérique n'est-elle le moyen de rapprocher les équipes dirigeantes des managers en réinventant le fonctionnement du dialogue managérial dans les entreprises ?
En particulier, le rôle contributif des cadres et la place du management de proximité ne sont-ils pas à réactualiser et à redynamiser ?
Pour être réussie, la mutation numérique des entreprises et des administrations a besoin d'un consensus fort autour d'un projet le plus largement partagé. La prise en compte des aspirations des salariés et le rôle des organisations syndicales s'annoncent comme prépondérant pour aboutir à ce projet partagé.

Les propositions de l'UGICT-CGT

1. Encadrer l'usage des TIC pour protéger le repos et la vie privée

- Instituer une négociation obligatoire dans chaque entreprise sur l'utilisation des outils numériques. Cette négociation devra notamment prévoir des plages de trêve de mails, les modalités de répartition de la charge de travail des salariés absents ou en congé.
- Interdiction que le salarié puisse être récepteur d'une sollicitation professionnelle durant ses temps de repos :
  - compléter le Code du Travail et préciser que les 11 h de repos consécutifs quotidien et les 35 h hebdomadaires signifient que le salarié ne doit pas recevoir de sollicitation/information d'ordre professionnel ;
  - rendre obligatoire l'adoption dans chaque entreprise ou administration d'un accord garantissant ce principe instituant une « trêve des mails » sur des plages horaires définies correspondant au moins aux durées minimum de repos ;
  - compléter la législation sur le travail de nuit et le dimanche en interdisant l'envoi de sollicitation/information professionnelle la nuit ou le dimanche pour les salariés dont le contrat de travail ne prévoit pas de travail de nuit ou le dimanche.

- Augmenter la durée minimale de repos consécutif quotidien.
- L'obligation de justifier, majorer ou compenser le travail de nuit ou le dimanche.
- Conformément à la règlementation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps de repos.

2. Garantir le décompte, la rémunération et/ou récupération de toutes les heures effectuées

- Instauration de l'obligation de présenter au CE au moins une fois par an une évaluation du temps de travail de l'ensemble des salariés par catégorie socio-professionnelle et secteur (y compris les salariés au forfait). Cette évaluation pourrait par exemple être intégrée au bilan social.
- Présentation au CE de la synthèse des données sur la charge de travail des salariés présentées au CHSCT et des entretiens individuels.

3. Réglementer les forfaits-jours

L'insécurité juridique est aujourd'hui très importante pour les forfaits-jours, la loi étant en contradiction explicite avec la jurisprudence. Elle doit évoluer au plus vite et garantir notamment :

- le respect des durées maximales de travail quotidiennes et hebdomadaires ;
- la référence à une durée horaire pour assurer une rémunération équitable ;
- des dispositifs garantissant la santé du salarié et le contrôle du respect de ces dispositions, sous la responsabilité de l'employeur.

Pour cela, nous proposons les dispositions suivantes :

- La suppression de l'article L.3121-48 pour garantir que les dispositions concernant les durées maximales de travail quotidienne et hebdomadaire s'appliquent aux salariés en forfaits jours.
- un contrôle du temps de travail sur la base d'un système déclaratif. Les modalités adaptées à chaque situation concrète (supports à utiliser, justifications à présenter en cas de contestation par la hiérarchie, etc.) sont à négocier par entreprise, sur la base d'accords de branche. Nous proposons que le nombre d'heures effectuées fasse l'objet d'un décompte chaque trimestre, pour laisser de la souplesse à l'organisation tout en protégeant la vie privée et la santé des individus.
- la mise en place d'un suivi collectif de la charge réelle de travail sous le contrôle des IRP et la responsabilité de l'employeur.
- un système d'alertes en cas de dépassement des seuils de travail maximum (10 h de travail en une seule journée et 48 h en une seule semaine où 44 h sur 12 semaines). Dès le dépassement, même occasionnel, des seuils maximaux fixés, un système d'alerte doit être déclenché et une enquête diligentée afin de savoir pourquoi les salariés effectuent une durée excessive de travail.
- l'indication d'un horaire hebdomadaire de référence (bien en dessous du seuil maximum des 48 h) correspondant au salaire forfaitaire du cadre.
- conformément au Code du Travail, le travail le dimanche doit rester exceptionnel, et être majoré et/ou compensé.
- au-delà de cet horaire hebdomadaire de référence, les dépassements d'heures doivent faire l'objet d'une majoration de la rémunération et ouvrir droit à un repos, en sus des jours acquis au titre de la réduction du temps de travail.

4. Réglementer le télétravail

Faire basculer tous les télétravailleurs non reconnus dans le cadre du télétravail

Tous les salariés (y compris ceux qui sont en forfaits-jours) qui effectuent « un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication »(cf. définition du télétravail à l'article L.122-9 du Code du Travail.) doivent être considérés comme des télétravailleurs et bénéficier de l'ensemble des protections prévues par la loi (voir plus haut). Ces protections doivent être étendues aux salariés nomades.

Compléter la législation du télétravail par :

- la présomption de qualification d'accident du travail de tout accident intervenant pendant l'exercice du travail ;
- une obligation de mettre en place un décompte des heures effectuées par le salarié et une évaluation de la charge de travail ;
- les heures effectuées de nuit ou le week-end doivent être justifiées et majorées permettant une récupération ou un paiement supplémentaire ;
- la prise en charge du matériel de bureau (siège ergonomique, bureau) ;
- l'interdiction de définir des plages horaires où le salarié peut être contacté par son employeur supérieures au temps de travail du salarié ;
- la mention sur le Registre Unique du Personnel du télétravail.

5. Mettre en place une réglementation encadrant les déplacements professionnels

- Durant les déplacements professionnels, le temps de transport doit être considéré comme du temps de travail (70 % des cadres disent travailler pendant leurs trajets).
- En cas d'accident pendant l'exercice des missions il est présumé avoir la qualification d'accident du travail quelque soit le lieu où il s'est produit.
- La compensation de la sujétion que représente le déplacement et le découchage doit être prévue par accord de branche et d'entreprise.
- La prise en charge de l'ensemble des frais de déplacement par l'employeur.

Visuels de la campagne de l'UGICT-CGT

Du meilleur usage des outils de communication numérique dans les entreprises

Si les outils de communication électronique offrent de nombreuses potentialités techniques et organisationnelles, ils conduisent aussi à une profonde mutation des systèmes d'organisation des entreprises. Les outils se sont imposés à leurs utilisateurs (salariés notamment) sans une réelle appropriation de leur part.

Le guide de l'ORSE est à destination des salariés, managers, Directions des Ressources Humaines (DRH), institutions représentatives du personnel, Directions des Systèmes d'Information (DSI) et chefs d'entreprise.

Enjeux

Différents travaux mettent en avant une ambivalence des outils numériques. Ils ont, certes, des effets positifs mais aussi des effets contraignants, et notamment :

- Remise en cause de la séparation entre vie personnelle et activité professionnelle
- Culture de l'urgence et de l'immédiateté
- Surcharge de travail liée, entre autres, au sentiment de devoir gérer trop d'informations en un minimum de temps
- Tension dans les relations managériales.

Contenu

Le guide de l'ORSE donne des éléments de méthode pour structurer une véritable politique de gestion des outils numériques qui peut passer par :

- L'établissement d'un diagnostic
- L'implication des partenaires sociaux
- La rédaction d'une charte ou d'un guide de bon usage des outils numériques
- L'exemplarité des dirigeants
- Un questionnement des outils numériques dans les relations salariés/clients.

Aucune reproduction, même partielle, autre que l'une de celles prévues à l'article L 122-5 du Code de la Propriété intellectuelle ne peut être faite de ce document sans l'autorisation expresse de l'ORSE.

Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises
25 rue du Charolais - 75012 Paris - Tel. : +33 1 43 46 02 22 - Fax : + 33 1 43 46 86 99
Courriel : contact@orse.org - Site : www.orse.org