

LES NTIC : LE DESÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉ



Après cette période estivale nous avons tous été tentés de savoir comment nos collègues cadres avaient passés leurs vacances... Nous avons été interpellés par un certain nombre de réponses. En effet, en ce qui concerne le sujet des congés la formule standard «...les vacances se sont bien passées mais elles furent courtes... » était présente, mais ce sont bien les fins de phrases qui ont retenus toute notre attention. Celles-ci étaient généralement accompagnées d'une autre formule standard moins plaisante que les précédentes « ...mais j'ai travaillé un peu... », « ..j'ai été sollicité par téléphone... » ou encore «j'ai dû apporter mon portable et j'ai répondu à quelques mails... ».

Cette situation, qui devient assez récurrente et que nous considérons comme inacceptable, nous conduit à examiner la problématique des NTIC (nouvelles technologies de l'information et la communication) dans nos entreprises.

Tout d'abord, parce que lentement mais sûrement, ces NTIC se sont installées dans notre quotidien depuis ces dix dernières années. La douceur et le silence avec lesquels ces technologies sont arrivées, sont justifiés par

le fait qu'aux mêmes moments il y a eu d'importantes transformations et modifications des organisations dans nos entreprises. Ainsi, elles ont permis d'accompagner ces évolutions et elles ont été en partie génératrices de valeur ajoutées ou simplement de performance, de productivité et de richesse (même si jamais réparties de façon équitable mais cela c'est une autre sujet).

De plus, parmi les principales caractéristiques des NTIC, il y a d'abord le fait que nous sommes habitués à côtoyer les plus innovantes d'entre elles à l'extérieur de l'entreprise (toujours en retard par rapport au marché) ; et surtout aussi le fait que leur diffusion et les changements organisationnels qu'elles induisent concourent à modifier à leur insu la perception que les salariés ont de leurs propres conditions de travail.

Qui plus est, les NTIC ont un impact tant collectif sur les organisations du travail, que sur les individus et à ce titre doivent faire l'objet d'une présentation dans les CHSCT des entreprises. C'est bien l'employeur qui a l'obligation légale de veiller à maintenir la santé physique et mentale de son personnel là où il exerce son métier. Il doit optimiser ses conditions de travail, assurer sa sécurité, veiller à sa bonne santé, combattre les risques d'accidents. Tout dispositif qui a une répercussion sur l'organisation et les conditions de travail des salariés individuelle ou collectivement, doit être annoncé en tant que projet, avec une analyse des impacts sur les salariés, les moyens alloués et les dispositifs d'accompagnement mis en place. C'est simplement une obligation de l'employeur que veut rappeler **FO Cadres Énergie..**

« Les NTIC brouillent les frontières spatiales et temporelles entre le travail et le hors travail »

Mais nos Directions ont joué pour l'instant avec deux variables. D'abord la forte corrélation qui existe entre les utilisateurs des NTIC (que ce soit le téléphone mobile, le PC mobile, les bases de données, la messagerie, l'agenda électronique, l'intranet, etc..) et le collègue cadres. Leur positionnement peut les amener à penser que l'attribution d'un nouvel outil relatif au champ des NTIC ne peut pas être refusée sans risque éventuel pour leur carrière. La deuxième variable est qu'au nom de la productivité et de la performance, la Direction n'a voulu présenter que les aspects positifs des NTIC.

Ainsi de nos jours, on peut penser que l'attribution des NTIC (Smartphones, pc portable, tablettes,...) augmente la satisfaction du salarié, est interprétée comme un acte de distinction et de reconnaissance social, de valorisation et même de gratification. On a pu même les associer à des perspectives d'évolution.

Les outils en soi ne posent pas des difficultés outre que la prise en main ; mais il s'agit bien de l'organisation du travail et le contexte où ils se trouvent qui font la différence de perception.

Il est vrai qu'ils augmentent l'autonomie, l'échange dans le collectif de travail et permettent la fluidité des informations. Mais ils ont comme caractéristique principale leur mobilité, et à force de pouvoir travailler partout on arrive à travailler tout le temps. Et comme on arrive à travailler tout le temps la notion d'horaires devient floue, la nature du poste n'est pas figée ou écrite

et les perspectives de carrière se diluent.

Mais les NTIC ne produisent pas seulement les effets décrits ci-dessus. De part leur caractéristiques, ils produisent tout une série d'effets non négligeables pour le fonctionnement des organisations et des utilisateurs.

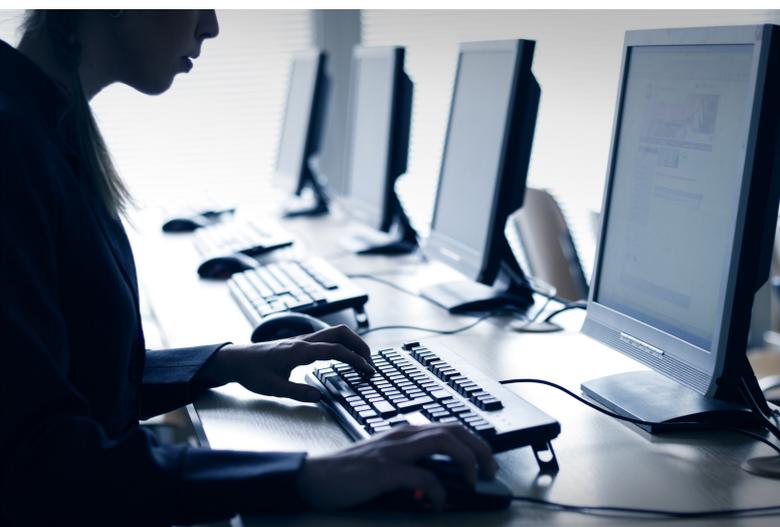
VOICI À TITRE D'EXEMPLES :

Sur l'organisation :

- Elles génèrent une augmentation de la performance de l'entreprise ainsi que de la fluidité de circulation des informations. Ceci a donc pour effet d'accélérer la mise en place et la durée de vie nos organisations; organisations devenant caduques plus vite. Ainsi les NTIC peuvent être considérées comme un facteur d'accélération des organisations.
- Elles permettent la décentralisation pour gagner en productivité en augmentant au même temps l'individualisation. Cette décentralisation s'accompagne d'un renforcement du contrôle de l'activité.
- Elles produisent dans le collectif un affaiblissement des relations interpersonnelles (on arrive à communiquer par mail avec des collègues qui se trouvent à côté).

Sur les cadres utilisateurs :

- Elles augmentent les responsabilités, le rythme, l'intensité du travail, la pression et donc le stress des utilisateurs.
- Elles permettent de travailler partout et donc tout le temps.
- Les NTIC brouillent les frontières spatiales et temporelles entre le travail et le hors travail. Comme on travaille tout le temps, un certain zapping des activités personnelles se réalise sur le temps de travail et vice versa. Ce phénomène de porosité entre le travail et le hors travail a des conséquences désastreuses sur la vie de famille et du couple allant dans les situations extrêmes être à l'origine des nombreuses ruptures...
- De plus le nombre de support et d'outils NTIC produit ce mode interruptif avoué par les cadres.



- Elles créent une interactivité plus grande entre des utilisateurs rendus plus accessibles et rapidement sollicitables ce qui a pour conséquence l'augmentation des formes de contrôle indirect (être joignable à tout moment).
- Elles produisent une surcharge informationnelle par l'abondance d'informations.
- Elles génèrent des conséquences sur le domaine de la santé, parmi elles : effets négatifs des ondes électromagnétiques, risques psychosociaux, troubles musculo-squelettiques (TMS), charge mentale,...

« Tout dispositif qui a une répercussion sur l'organisation et les conditions de travail des salariés individuelle ou collectivement, doit être annoncé en tant que projet, avec une analyse des impacts sur les salariés »

Dans ce contexte les revendications de FO-Cadres sont claires :

- Rappeler le caractère obligatoire pour les Directions de présenter et informer les CHSCT de l'arrivée de tout NTIC et changements de version des existants ainsi que de l'analyse des impacts possibles pour la santé d'utilisateurs.
- Mettre en place un bilan annuel des usages de NTIC en CHSCT (à l'instar du bilan social d'un point de vu RH). Ce bilan doit être le support nous permettant de prendre la connaissance des problèmes trouvés par les utilisateurs. Il devrait recenser les utilisateurs et non utilisateurs, le nombre d'outils utilisés par la Direction, le nombre de pc portables et de connexions à distance....
- Piloter et suivre les évolutions professionnelles des salariés se trouvant en situation de télétravail (comme dans le cadre de l'égalité professionnelle) pour éviter le phénomène « loin des yeux loin du cœur ».
- Dans un contexte de préservation de l'équilibre vie professionnelle/vie privée nous revendiquons :
 - » **Le droit à la déconnexion par les salariés de tout outil de synchronisation des mails**, et pour cela que les Directions arrêtent la synchronisation des messageries entre les serveurs et les pc portables et/ou smartphones en donnant au salarié la possibilité de se connecter et synchroniser son outil dans le cas d'un traitement d'un dossier ponctuel et/ou important.
 - » **L'interdiction de l'envoi et de la réception des mails à partir de 20h**. En cas de non respect de cette règle nous demandons que cette action soit assimilée à un acte de harcèlement.
- Garantir que les outils mis à disposition dans les cadres des accords NTIC ne comportent pas d'instruments de géolocalisation activés.