

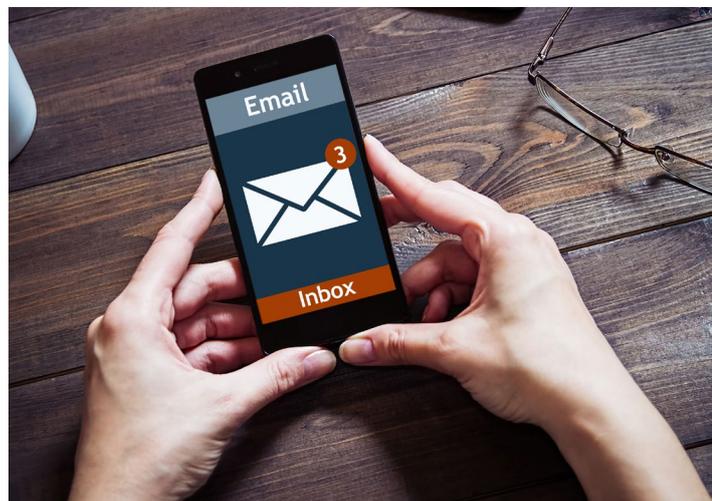
Burn-out, Brown-out, Bore out, emailoverload, Overbooker, Blurring... Autant d'anglicismes pour exprimer les maux des temps modernes dont sont victimes les salariés. Le Blurring provient du verbe anglais « to blur » qui signifie « estomper », « flouter », « effacer », « gommer ». Il touche de nombreux salariés et rend compte des troubles liés à l'effacement des frontières entre la vie privée et la vie professionnelle.

CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE BLURRING

À l'ère de la croissance exponentielle de la démocratisation de l'utilisation des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) dans le monde professionnel, le salarié est trop souvent sollicité par son travail en dehors des horaires professionnels. **On travaille dans le train, à domicile et même en vacances.**

La frontière s'estompe de plus en plus entre la vie professionnelle et la vie privée avec la multiplication des smartphones ou des tablettes, et de l'optimisation des réseaux de connexion et d'interconnexion entre appareils (Bluetooth, WI-FI, 4G, etc.) ; il faut ajouter à cela la normalisation culturelle du « présentisme numérique » (temps passé sur les appareils) au travers des réseaux sociaux et des applications mobiles, qui normalisent le rapport à l'outil et son usage « hors frontières » : l'augmentation du blurring est due à tous ces vecteurs d'hyper connexion.

Ils donnent au salarié une sensation de contrôle sur son activité professionnelle tout en grignotant sur sa vie privée. Or, consulter ses e-mails ou répondre à des appels professionnels en dehors des horaires de travail a des effets néfastes sur la santé.



CONSÉQUENCES DU BLURRING

Le fait que l'équilibre vie privée et vie professionnelle ne soit plus respecté a des répercussions nuisibles sur la santé des salariés comme :

- La fatigue psychique due à une surcharge informationnelle.
- Le stress.
- Perte de repère des limites entre vie privée et professionnelle.
- peu de temps consacré à la vie sociale, familiale.
- Isolement professionnel.
- Sentiment de n'être jamais hors du travail.
- Sollicitation en dehors du temps de travail.
- Troubles somatiques.
- Prises de médicaments pour lutter contre le stress...
- Burn-out.
- Dépression.

RÉTABLIR LA FRONTIÈRE VIE PRIVÉE ET VIE PROFESSIONNELLE

Y a-t-il urgence à répondre au téléphone, aux mails ou aux SMS immédiatement ? D'envoyer un mail à des heures tardives ?

Pour échapper à l'addiction, il faut que le salarié définisse ses limites par des actions :

- Supprimer les alertes mails,
- Éteindre son téléphone professionnel en dehors des horaires de travail,
- Ne pas participer soi-même au blurring en envoyant un mail à minuit à son collègue,
- Redirections des mails vers d'autres interlocuteurs pendant les temps de repos ou les congés,
- Instauration de périodes sans mails, etc.
- Envois différés.

QUE DIT LA LOI ?

Depuis le **1^{er} janvier 2017**, le **droit à la déconnexion** relève de l'article 55 de la loi qui se trouve dans le chapitre II intitulé Adaptation du droit du travail à l'ère du numérique.

Il permet aux salariés de se déconnecter de leur espace de travail en dehors des heures de travail. Ils ne sont plus dans l'obligation de répondre à leurs mails ou au téléphone en dehors de leurs horaires de bureau.

L'objectif est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn-out.

Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 - Article 55

« Les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés ainsi que de la vie personnelle et familiale. À défaut d'accord, l'employeur élabore une charte, après avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Cette charte définit ces modalités de l'exercice du droit à la déconnexion et prévoit en outre la mise en œuvre, à destination des salariés et du personnel d'encadrement et de direction, d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques. »

L'EFFET DÉCONNEXION DANS LES ENTREPRISES IEG

Le droit à la déconnexion doit se concrétiser par un accord d'entreprise.

À défaut d'un accord, une charte doit être élaborée par l'employeur après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

La loi ne définit pas le droit à la déconnexion, les employeurs disposent d'une large faculté d'interprétation...

Pire, les entreprises qui ne l'appliquent pas ne risquent aucune sanction.

FO déplore que dans certaines de nos entreprises IEG, les employeurs prennent avec légèreté la loi du droit à la déconnexion.

Vous pouvez consulter toutes les fiches pratiques sur notre site : www.fnem-fo.org

Pour toute demande d'information, n'hésitez pas à vous rapprocher de votre représentant local FO.