

LE DROIT A LA DECONNEXION EN QUESTION



Fédération CGT des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex

Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42

E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr

Le droit à la déconnexion en question

Depuis le 1er février 2017, le droit à la déconnexion est désormais obligatoire dans les entreprises de plus de 50 salarié-es. A première vue, ce serait l'aboutissement d'une revendication qui fait consensus parmi les syndicats. Pour autant, même s'il s'agit d'une des rares mesures de la Loi Travail qui n'est pas synonyme de régression sociale, on peut s'interroger sur la portée limitée de cette disposition et sur les enjeux qu'elle soulève.

La déconnexion est une question récente qui illustre bien les problématiques de la « transition numérique » et qui met en exergue surtout la dégradation du débat sur les conditions de travail. De quoi parle-t-on, si ce n'est d'établir un droit à ne pas travailler chez soi ou en dehors du périmètre de l'espace de travail ? Réaffirmer ce qui semble être la base même du droit du travail par une disposition présentée, par le gouvernement et ses alliés patronaux et syndicaux comme « ambitieuse et novatrice », est révélateur du retour en arrière que nous sommes en train de vivre. En cela, il faut bien appréhender le droit à la déconnexion, non pas comme une victoire, mais comme une mesure de statu quo dans le vaste mouvement de recul du droit du travail à l'heure de la numérisation. Mais avant d'aborder la problématique de la déconnexion, qu'en est-il des tenants et des aboutissants de la connexion ?

L'idéal du travailleur hyper-connecté

Le travail connecté s'est progressivement imposé ces dernières années comme un nouveau mode de production que l'on peut caractériser par :

- L'apparition de nouveaux supports de travail à savoir les objets connectés (ordinateurs et téléphones portables, tablettes etc.), qui correspondent à des outils de production mobiles qui ne sont plus liés à un lieu de travail mais « suivent » en permanence le travailleur où qu'il soit : on peut ainsi travailler chez soi, dans un café, dans un train ou un avion.
- L'apparition de nouvelles tâches. Répondre aux mails ou gérer ses contacts sont devenus, dans le cadre de la révolution informationnelle, des tâches fondamentales qui, pourtant, sont rarement calculées dans les objectifs de mission ou dans le travail prescrit aux salarié-es.
- Enfin, l'apparition de nouvelles pratiques et d'une nouvelle culture de travail qui favorisent l'autonomie individuelle où chaque salarié-e doit gérer son temps en fonction de la demande du manager, du client ou du donneur d'ordre (lean management).

La conséquence de cette évolution est claire : le travail se diffuse partout et abolit la limite entre vie professionnelle et vie privée, entre travail et loisir. Un article de Numerama présente le travailleur du futur ainsi : « *Demain, nous travaillerons dans des lieux multiples, les réunions seront organisées par des intelligences artificielles et l'on communiquera à distance grâce à la réalité mixte (...) dans ce futur proche, le travailleur est devenu nomade et le concept de bureau n'existe plus vraiment* »¹. Ce nouveau monde serait dominé par le télétravail et la socialisation s'effectuera par vidéo-conférence dans des espaces intégrés, les « *coworking spaces* » (« *des stations de travail mobiles qui jonchent les rues piétonnes et les parcs municipaux* »).

Fantasma ou réalité ? Ce travailleur du futur n'est pas seulement le personnage d'un article d'anticipation mais bien un idéal vers lequel tendent tous les think tanks qui aujourd'hui sont à l'avant-garde des mutations numériques. C'est dans ces laboratoires idéologiques que se forge un nouveau capitalisme qualifié par l'essayiste Eric Sadin d'anarcho-libéralisme ou d'esprit de la Silicon Valley qui se déploie « *sous la forme d'«écosystèmes numériques» et d'«incubateurs de start-up»*. La «*silicolonisation*» fixe ce modèle comme l'horizon indépassable d'un capitalisme éclairé, qui sous des apparences de «*vertus égalitaires*» et de promesses d'épanouissement personnel, promeut une *marchandisation intégrale de la vie et l'organisation automatisée de la société*»².



«Roland Berger, « Réinventer le travail »

Qu'en disent les entreprises ? Un rapport du cabinet Roland Berger Strategy Consultants est très révélateur sur la question³. Il se base sur les conclusions

1. Humanoid Content , Sponsorisé : Télétravail & hologrammes, une journée dans la peau d'un travailleur du futur, Numerama, 6 décembre 2016. URL : <http://www.numerama.com/tech/213369-sponsorise-teletravail-hologrammes-une-journee-dans-la-peau-dun-travailleur-du-futur.html>
 2. Jean-Christophe Féraud, Eric Sadin : «L'anarcho-libéralisme numérique n'est plus tolérable», Libération, 20 octobre 2016. URL : http://www.liberation.fr/futurs/2016/10/20/eric-sadin-l-anarcho-liberalisme-numerique-n-est-plus-tolerable_1523257
 3. Roland Berger Strategy Consultants, Réinventer le travail. Comment saisir les opportunités de l'ère digitale ? Décembre 2014. URL : https://www.rolandberger.com/fr/Publications/pub_r_inventer_le_travail_comment_saisir_les_opportunit_s_de_l_re_digitale.html

du Think Tank RH, un groupe de réflexion libéral pour qui :

- Les nouveaux modes de travail amélioreraient l'efficacité et la productivité des employé-es grâce à des outils plus performants et des processus dématérialisés ;
- Ils permettent d'optimiser le temps de travail des salarié-es par plus de « *flexibilité dans leur organisation* » et grâce à « *des circuits de décisions plus courts* » ;
- Ils améliorent le bien-être au travail en assurant plus d'autonomie, plus de flexibilité dans le rapport vie professionnelle / vie personnelle ;
- Ils réduisent les coûts associés au travail en partie grâce au télétravail (coûts de transport, coûts immobiliers, coûts de l'absentéisme).

Cette étude montre que pour l'employeur c'est toujours l'efficacité et la productivité du salarié qui priment. Dans ce cadre, la réduction des coûts motivent la mise en œuvre du nomadisme. En résulte un travailleur «*siliconné*», hyper-connecté tout en étant complètement déconnecté de la réalité du travail. Le techno-libéralisme vise à détruire le caractère social de la production. Et c'est bien cela qu'il s'agit de défendre : en associant des travailleurs et travailleuses qui collectivement créent de la valeur, le travail crée aussi les conditions d'une appropriation collective de la valeur par ces mêmes travailleurs. C'est là tout l'enjeu de notre syndicalisme et l'horizon sur lequel nous devons articuler nos revendications.

L'impact de la connexion

L'idéal du salarié connecté et, par extension, celui de la « *société 2.0* » ont des impacts très concrets. La connexion doit d'abord être considérée comme un phénomène de pression sociale. On parle désormais de techno-dépendance (comme astreinte numérique acceptée ou imposée). Selon un récent sondage d'Opinionway pour Zenregularity⁴, 85% des personnes interrogés se disent dépendantes d'une technologie qui accentue le rythme et la pression de la vie quotidienne, 68% des sondés pense qu'ils subissent une pression sociale pour acquérir les derniers modèles d'appareils connectés. L'intoxication digitale correspond non seulement à une augmentation du temps de travail mais aussi à une accélération du temps tout court. C'est ce que montre le philosophe Hartmut Rosa :

« L'économie capitaliste a besoin de créer plus de valeur, chaque année, et donc d'augmenter la productivité, de produire plus en moins de temps. (...) Cette logique se transfère au niveau individuel à travers la compétition, qui n'est pas réservée au domaine économique et au monde du travail. Le moteur n'en est pas tant la cupidité que la peur. Peur de perdre son emploi,

4. Sondage OpinionWay pour Zengularity : l'intoxication numérique, le nouveau mal français ? octobre 2016. URL : <https://www.globalsecuritymag.fr/Sondage-OpinionWay-pour,20161025,66509.html>

de ne pas avoir une couverture sociale et une retraite suffisantes... » Une accélération du temps pour le moins paradoxale « Comparé à ce qu'il en était il y a quarante ou deux cents ans, on devrait être dans l'abondance de temps ; or, c'est l'inverse. J'ai voulu comprendre ce paradoxe, et quel était le lien entre ces deux réalités: gagner du temps d'un côté et ne pas en avoir de l'autre⁵».

Selon le même sondage d'Opinionway, 57% des personnes déclarent ne pas être en mesure de se déconnecter de leur tâche professionnelle en dehors des heures légales de travail et pour 84% d'entre eux, l'usage des technologies fait perdre plus de temps qu'il n'en fait gagner. Un sondage TNS-Sofres présenté par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de travail (Anact)⁶ en 2014 fait ressortir que plus d'un quart des salarié-es déclarent trouver « difficile, voire très difficile, de concilier vie professionnelle et vie privée ». De même, 45 % d'entre eux déclarent « travailler parfois ou souvent sur leur temps personnel ». C'est également le cas pour 63 % des cadres.

L'envers du décor se fait déjà sentir, en particulier sur la santé des salarié-es. Tout une nouvelle terminologie est apparue : la nomophobie (peur d'être séparé de son smartphone), le FOMO (Fear Of Missing Out, peur permanente de manquer quelque chose sur les réseaux sociaux). Au-delà, des syndromes sociétaux, ce sont aussi de nouveaux symptômes qui touchent les salarié-es hyper-connecté-es : manque de sommeil et épuisement mental, statisme (le fait de ne plus bouger de son écran), hyperexcitation mentale, stress chronique et dépression pouvant conduire au burn-out. Les impacts ne sont pas seulement psychiques puisque de récentes études parlent de risque d'accident vasculaire cérébral multiplié par quatre et d'accentuation des problèmes de surpoids.

La connexion hors temps de travail s'apparente à du travail contraint et dissimulé, un phénomène motivé selon le sociologue Jean-Pierre Durand⁷, par des relations au travail qui oscillent entre peur de la hiérarchie et servitude volontaire aux TIC. La peur du licenciement et du chômage, le système de paiement au mérite avec des primes ou des augmentations salariales concourent à un système de mise en concurrence permanente des salarié-es qui encourage ces pratiques.

5. Jean Vettraino, Accélération, fuite du temps : « Le burn-out menace quasiment tout le monde », 23 décembre 2016. URL : <https://www.bastamag.net/Acceleration-fuite-du-temps-Le-burn-out-menace-quasiment-tout-le-mon>

6. TNS SOFRES, ANACT, « Concilier sa vie professionnelle et sa vie privée », Résultats du sondage TNS Sofres. Juin 2014 URL : <http://www.tns-sofres.com/publications/concilier-sa-vie-professionnelle-et-sa-vie-privee#>

7. Jean-Pierre Durand, Regards sur le travail et les TIC, Entretien à Terminal n° 110, février 2012 URL : <https://terminal.revues.org/1239>

Sur le principe : la déconnexion, une nécessité ou une fausse solution ?

Dans ce contexte, imposer une déconnexion semble être une nécessité à la fois éthique, sanitaire et socio-économique. Elle est d'ailleurs souhaitée par 62% des salarié-es selon le cabinet Eleas⁸. La régulation de la connexion par un droit ou un devoir à la déconnexion apparaît donc de prime abord comme étant la solution idéale. C'est ce que souligne le rapport Mettling dans sa préconisation n°19 en 2015 (voir encadré).

Reste à savoir de quel droit nous parlons et quel sens nous lui donnons. La branche des Bureaux d'Etudes Techniques, par exemple, n'a pas attendu la Loi Travail pour mettre en place dès 2014, dans son avenant à l'accord temps de travail, une « *obligation de déconnexion des outils de communication à distance* », obligation qui repose sur le salarié et exonère l'employeur de toute responsabilité, ce dernier se devant simplement de prendre « *les dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition* ». Se pose donc la question de la responsabilité (celle du salarié ou celle de l'employeur ?) et du lien de subordination comme premier enjeu d'un droit qui, comme nous le voyons ici, peut être interprété de différentes manières.

A travers cette question et l'apparent consensus qui l'entoure, se posent de vrais enjeux déterminés par les rapports de force constitutifs de la lutte entre le capital et le travail. Outre la question de la subordination, il faut ainsi prendre en compte celle du lieu et du temps de travail. C'est en abordant la déconnexion sous ces trois aspects que se révèlent les paradoxes de la mesure portée par la Loi Travail.

Si le droit à la déconnexion apparaît comme une garantie du droit au repos, pourquoi les dernières lois passées cherchent-elles en parallèle à développer toutes sortes de dérogations au temps de travail ? Il n'y a aucune cohérence entre le fait de proposer de fragmenter le temps de repos (première mouture de la Loi Travail) et, en même temps, instaurer un droit à la déconnexion... De même, le mouvement à l'œuvre dans les stratégies libérales vise à s'attaquer au temps de travail dans son ensemble en le déstructurant pierre après pierre. Les objectifs de la Loi Travail ne tendent pas vers autre chose qu'un allongement du temps de travail, une baisse de la taxation des heures supplémentaires⁹ et un assouplissement des forfaits jours... On assiste à des mesures qui vont toujours dans le même sens : la destruction des collectifs de travail et la fragmentation du salariat pour une précarisation en constante augmentation. Nous sommes donc en droit de nous interroger sur la portée d'une mesure en apparence contradiction avec cette fuite en avant vers la

8. ELEAS, Pratiques numériques des actifs français en 2016- Enquête. Octobre 2016. URL : <http://www.eleas.fr/enquete-eleas-sur-les-pratiques-numeriques-des-actifs-francais-en-2016/>

9. Devons nous défendre l'indemnisation des heures supplémentaires ou bien le partage du temps de travail afin que toutes et tous aient un emploi ? Le fait de faire des heures supp est une anomalie dans la relation au travail.

destruction systématique des droits acquis par les travailleurs. Le droit à la déconnexion serait-il finalement un leurre, une fausse garantie qui permet de cacher une réalité toute autre ?

La cohérence logique de la mesure ne tient pas la route. De fait, ce droit, en l'état, n'apporte rien de plus que ce qui existait déjà car il s'agit là simplement de réaffirmer le droit au repos. Pourquoi créer un droit sur quelque chose qui n'est pas légal à savoir le dépassement des heures rémunérées ? Comment expliquer que 11% des cadres affirment travailler plus de 60 heures par semaine si l'on se base sur la durée légale du travail ? Devrions-nous édicter un droit à dormir la nuit ? Il existe une contradiction dans l'idée d'utiliser la déconnexion comme réduction du temps de travail effectif quand bien même ce temps de connexion apparaît comme du travail non comptabilisé. De plus, un droit à la déconnexion ne sert à rien si le temps de connexion n'est pas clairement délimité et encadré au sein du temps de travail. C'est plutôt sur le principe du travail connecté qu'il s'agit de légiférer.

Préconisation n°19 : Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.

Ce qui implique :

- pour le salarié et pour le manager : de se sensibiliser sur leur usage des outils numériques ;
- pour l'entreprise : de mettre à leur disposition des formations en ce sens ;
- que soit développée une vraie réflexion dans le cadre de la négociation collective sur la charge de travail. Le dialogue social et la construction d'accords doivent permettre de clarifier les droits et devoirs de l'entreprise et les conditions de mise en œuvre de cette mesure.

La bonne articulation entre vie professionnelle et vie privée est une condition majeure de la réussite de la transformation numérique, pour que celle-ci puisse réellement permettre une amélioration de la qualité de vie.

Or, savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise.

Avec l'accès à l'information partout, tout le temps, pour tous, il existe un risque de surcharge cognitive et émotionnelle, avec un sentiment de fatigue, d'excitation. Se pose en creux la question des risques psycho-sociaux, ainsi que l'enjeu de concurrence du temps d'attention disponible.

On observe une profonde transformation de la relation au travail avec le mélange dans un même temps des temps de la décision, de la réflexion et de l'action. Un travailleur en réunion peut être amené à répondre à un SMS, prendre une décision par courriel, tout en écoutant ce qui est dit et en réfléchissant à la suite de la réunion. Il est également important de travailler sur la mise en place d'une régulation collective de la surcharge informationnelle (solidarité, réciprocité entre salariés au niveau des équipes).

Au sein de l'entreprise, différentes démarches, pas forcément juridiques mais tout aussi efficaces, doivent encourager la déconnexion : chartes, configuration par défaut des outils, actions de sensibilisation (ex. exemplarité des managers). Elle pourra également permettre aux salariés de s'exprimer sur l'utilisation des outils numériques dans leur travail au sein des espaces de discussion détaillés dans la préconisation n°25.

Enfin, la mission s'attache à rappeler qu'il ne s'agit pas de substituer au droit de déconnexion, qui doit devenir le plus effectif possible, le devoir de déconnexion mais bien de le compléter.

Sur la méthode : quelle déconnexion possible ?

C'est surtout l'application concrète de la disposition qui risque de s'avérer problématique. On peut légitimement se demander si l'une des seules mesures de la Loi Travail qui va dans le sens des salarié-es n'est pas finalement complètement inutile voire contre-productive. Même le Nouvel Obs s'interroge : « *En pratique, comment faire? Faute de sanctions et face à la difficulté de délimiter temps de travail et temps de repos, ce droit restera-t-il virtuel?* »¹⁰.

Que dit la Loi ? Depuis le 1er janvier 2017, en application de l'article 55 de la Loi Travail (qui modifie l'article L2242-8 du code du Travail), les entreprises de plus de 50 salariés doivent ouvrir des négociations sur le droit à la déconnexion ou le droit de ne pas répondre à ses courriels ou messages professionnels hors temps de travail. Ces négociations sont intégrées dans la négociation annuelle sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Toutefois, il n'y a pas de délais pour négocier, ni d'obligation de conclusion d'accord. Une charte peut être rédigée unilatéralement par la direction avec avis du Comité d'Entreprise (CE).

L'essentiel du contenu de la charte se base sur des « *actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnable des outils numériques* », ce qui laisse là encore entrevoir que la responsabilité de la non-connexion sera davantage du côté du salarié que de la direction. La disposition ne prend pas non plus en compte la réalité actuelle du travail où un grand nombre de salarié-es sont soumis à des donneurs d'ordre externes à l'entreprise, les salarié-es en prestation ou en clientèle seront-ils liés à une obligation de déconnexion de la part de l'entreprise dont ils dépendent ou de celle où ils travaillent ? La question du donneur d'ordre, avec l'externalisation permanente des services, est une donnée fondamentale qui est ici complètement évacuée. On le voit, toute l'ambition de la mesure a été éliminée au profit d'une disposition vague qui laisse à l'employeur toute la marge de manœuvre nécessaire pour la vider de sa substance.

Autre question : qui négociera ? Le CE, et en cas d'absence, les Délégués du Personnel sont invités à donner leur avis. Par contre, autre étrangeté, le CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) n'est pas convié non plus à jouer un rôle dans les négociations quand bien même la déconnexion est une mesure centrale dans la prévention des risques organisationnels.

Enfin, la comptabilisation du temps de connexion n'est pas clairement définie et son encadrement par des dispositifs d'évaluation est, dans la pratique,

10. Nouvel Obs, Le droit à la déconnexion, un droit virtuel? 3 janvier 2017. URL : <http://tempsreel.nouvelobs.com/societe/20170103.AFP4628/le-droit-a-la-deconnexion-un-droit-virtuel.html>

quasiment impossible à déterminer, à moins de mettre en place d'autres dispositifs de contrôle et de traçage des salarié-es. Une disposition qui revient finalement à promouvoir une vision qui va vers plus de surveillance des salarié-es.

Des méthodes de déconnexion plus contraignantes pour le patronat existent pourtant mais l'initiative ne peut pas seulement être liée au dialogue social sur le périmètre de l'entreprise quand on sait à quel point le rapport de force est défavorable aux syndicats et aux salarié-es. La Loi est également là pour rétablir un équilibre entre représentant-es des salarié-es et patronat. D'où la nécessité d'avoir une législation spécifique sur la question de la réduction des charges de travail et pas seulement sur la déconnexion.

Au-delà de la déconnexion : la réduction des charges de travail

La question de la déconnexion va certes dans le bon sens, mais nous espérons qu'il ne s'agit pas là d'une manière de s'arrêter en chemin sans aller au fond du problème : à savoir la question de l'organisation du travail. Sur ce dernier point, tout reste encore à faire et c'est dans ce cadre qu'il faut poser la question de la déconnexion. Nous devons porter la question sur trois axes:

- L'espace de travail : Comment renforcer les communautés de travail notamment en luttant contre l'externalisation et en renforçant les formes coopératives d'organisation des travailleurs et travailleuses sur leur lieu de travail ?
- Le temps de travail : il s'agit là de porter la revendication de la CGT sur les 32 heures
- Les charges de travail : comment dissocier qualitativement et quantitativement les formes de travail prescrit, réel et vécu ?

Il s'agit là des trois axes autour desquels nous devons articuler nos revendications pour des mesures de régulation plus contraignantes pour le patronat.

Par rapport au temps de travail, la connexion hors-temps de travail ne peut être tolérée. A moins de requalifier ce travail à domicile en astreinte (là encore une revendication problématique au vu de la notion de « proximité de domicile » spécifié dans l'astreinte et contraire aux pratiques nomades induites par le numérique) ou en télétravail (qui participe de la même logique d'externalisation, distanciation et nomadisation), il n'y a pas de solution au problème posé autre que la fin d'une comptabilisation journalière du temps de travail qui renoue avec les anciens modes de travail à la tâche, ce qui n'est ni souhaitable pour les salarié-es, ni acceptables pour notre syndicalisme.

La Loi devrait imposer également de faire correspondre le temps de repos

avec les périodes de trêves de courriels ou, tout du moins, en situation exceptionnelle, la possibilité de décompter les heures effectuées en connexion hors-lieu de travail, sur un Compte Epargne-Temps par exemple. Faire valoir le droit au repos, un droit constitutionnel figurant au paragraphe 11 du préambule du 27 octobre 1946, implique de réfléchir à d'autres manières de comptabiliser l'usage des TIC (Technologies de l'Information et la Communication) et de renforcer les actions en justice à ce niveau (arrêts de la Cour de cassation notamment l'arrêt « *Zurich Assurances* » Soc. 2 octobre 2001). Plus généralement, il faut encadrer strictement les formes de dérogation au temps de travail ou à l'espace de travail (le télétravail et l'astreinte) ou demander l'interdiction des régimes les plus injustes : en particulier le système de forfaits horaires et le travail du dimanche¹¹. Mais c'est surtout l'évaluation de la charge de travail sur l'immatériel qui doit être réglementée. La seule manière d'aborder efficacement un droit à la déconnexion passe en effet par un encadrement plus global des charges de travail. En ne prenant que l'aspect déconnexion le gouvernement évite de poser les questions qui fâchent en ignorant le lien de cause à conséquence qui pousse les salarié-es à travailler toujours plus, à savoir le décalage toujours plus grand entre ce qui est demandé par la direction et ce qui est réalisable par un travailleur ou une travailleuse.

La prise en compte de l'immatériel s'inscrit en effet dans la perspective plus large de la reconnaissance de nouvelles tâches professionnelles liées aux usages numériques par rapport au volume global des tâches prescrites et par rapport au travail vécu, c'est-à-dire à la perception subjective de la réalisation des tâches. Un vaste chantier reste ouvert. Toutes les instances du personnel doivent être intégrées dans des dispositifs d'évaluation et de contrôle : le pilotage par le CHSCT sur la dimension sanitaire et par les membres du CE est une nécessité pour la prise en compte du vécu des salarié-es de même que peuvent l'être des entretiens individuels.

Nous abordons donc la déconnexion comme un volet spécifique d'une réforme à mener sur les charges de travail, c'est là le seul gage d'efficacité de cette disposition. Concrètement ce volet se déclinerait par un certain nombre de mesures contraignantes comme le demande Espace CHSCT (site d'information et d'assistance dédié au CHSCT) :

- des mesures tendant à limiter ou interdire l'usage de la messagerie professionnelle et du téléphone portable le soir et le week-end ;
- des mesures visant à limiter ou interdire de se connecter à distance sur son ordinateur professionnel hors de son temps de travail ;
- des mesures de captation des courriels et de redistribution le lendemain ;
- la mise en place d'un système de veille des serveurs pendant un

11. Sur l'ensemble de ces mesures, se reporter à nos publications : Form'Action avril 2015 : Temps de travail atypique, astreintes, travail de nuit et travail du dimanche ; Brochure Fédérale n°22 : Accord sur le temps de travail dans la Convention Collective des bureaux d'études techniques dite SYNTEC (Modalité 2) ; Brochure Fédérale n°25 - Le forfait jours.

certain créneau horaire ;

- la mise en place de journées ou demi-journées sans courriel.

Au niveau quantitatif, l'UGICT propose des mesures spécifiques à la déconnexion qui s'inscrivent dans la réduction globale des charges de travail:

- L'évaluation du nombre de mails reçus par les salarié-es (par service et catégorie professionnelle) et l'adoption de mesures pour les faire diminuer ;
- Le droit, pour tous les salarié-es ayant un travail autonome à réaliser nécessitant de la concentration, d'être durant au moins 10% de leur temps de travail, non joignables (sauf urgence).

Des entreprises allemandes incluent déjà des mesures drastiques : chez Volkswagen, Daimler Benz ou BMW, il existe une déconnexion automatique des serveurs ou un système de destruction automatique de courriels en l'absence des salarié-es. Toutefois, la déconnexion ne se résume pas à la question du contrôle des courriels. Il s'agit avant tout d'une porte d'entrée pour penser une réorganisation du travail pensée par et pour les travailleurs et travailleuses.

En conclusion : Lutter pour connecter les travailleurs ... aux autres travailleurs

Notre conception du syndicalisme se fonde sur la nécessité de renforcer le lien social aussi bien entre les travailleurs au sein des entreprises et du monde du travail en général, que dans la société. Cette nécessité passe par une lutte contre virtualisation des rapports humains au travail vers plus de solidarité, de coopération et d'organisation.

Comment y parvenir ? Notre lutte doit s'adapter aux obstacles sur lesquels nous nous heurtons. Dans le cas présent, la piste des grèves de déconnexion est un exemple à suivre. Mais, nous devons aussi sans cesse ajuster nos revendications aux évolutions des rapports et des modes de production et ramener des questions contextuelles comme le droit à la déconnexion aux enjeux structurels de la lutte entre le capital et le travail, entre l'idéologie libérale et l'émancipation des travailleurs. Sans chercher à lutter contre la diffusion des nouvelles technologies, nous devons réaffirmer l'ancrage de la production à un lieu physique, l'entreprise, qui est l'espace dans lequel ce lien social se développe. Ainsi relocaliser l'outil de production par la réappropriation des moyens de production implique de porter des revendications à contre-courant de la culture dominante qui réduit l'entreprise à la seule image de l'entrepreneur libre de faire ce qu'il veut et surtout libre de toutes contraintes pour exploiter les salarié-es.

LA CGT DES SOCIÉTÉS D'ÉTUDES



Fédération CGT des Sociétés d'Études

263, rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil - Cedex
Téléphone : 01 55 82 89 41 Fax : 01 55 82 89 42
E-mail : fsetud@cgt.fr - Site Internet : www.soc-etudes.cgt.fr