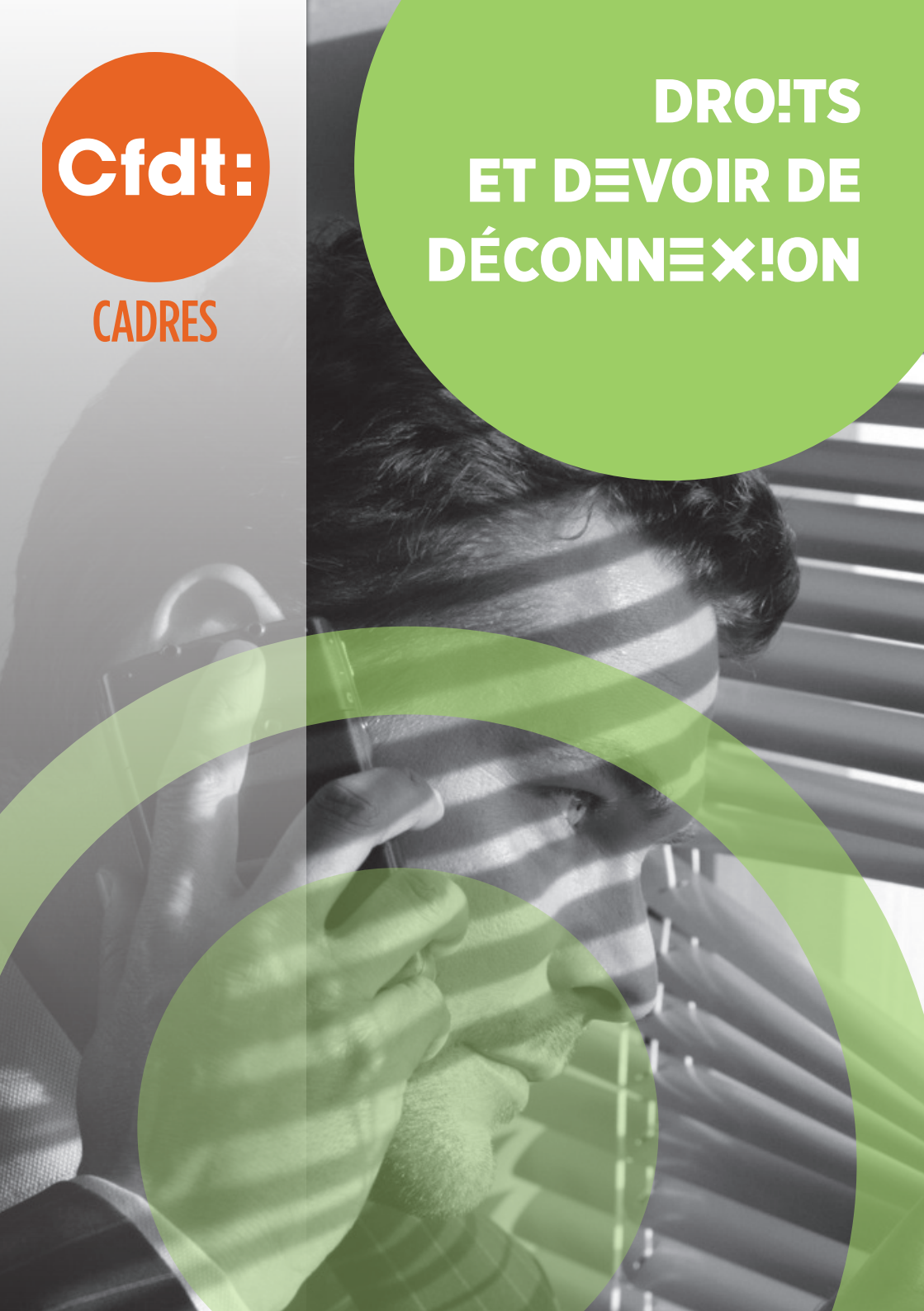




CADRES

DROITS ET DEVOIR DE DÉCONNEXION





Le travail 24h/24 ?

Ordinateurs ultra portables, téléphones ultra polyvalents, tablettes... Les cadres peuvent travailler partout et à tout moment.

Servitude ou liberté ?

L'utilisation de plus en plus répandue des technologies de communication crée une accélération des échanges, donc une impression d'urgence latente et un besoin de rester connecté en permanence. Un déluge d'informations (on parle même d'« infobésité ») passe les frontières de la sphère professionnelle et de la vie personnelle. Le travail à distance de leur entreprise est devenu le quotidien de la plupart des cadres. Quel est le risque à ne jamais se déconnecter ?

12 minutes
c'est le temps maximum de concentration d'un cadre entre deux interruptions.

Les technologies de communication percutent le travail et les libertés des salariés. Si tout est possible, tout n'est pas permis. Plus le travail est intellectuel et abstrait, plus les règles de contrôle sont difficiles à établir. Le contrôle à distance n'aurait-il

pour finalité que la recherche d'une sanction ? Les cadres à qui on demande toujours plus d'autonomie et de prise de responsabilité ne comprennent pas la surveillance anonyme. Ils attendent en retour transparence, reconnaissance et loyauté. La logique de prévention doit l'emporter. Le respect de la vie privée est fondamental, y compris lorsqu'on utilise un smartphone professionnel ou une messagerie électronique.

Toute mise en place d'un nouvel outil ou réseau échappe peu ou prou aux responsables RH et aux managers de proximité. Les mesures prises face aux excès sont visibles mais ne changent rien de fondamental. A quoi sert une journée sans mails ? Les fermetures d'accès aux serveurs et les limitations des plages d'accès ne répondent que partiellement aux problèmes posés : taylorisation accrue de certaines tâches, surveillance sophistiquée des salariés, augmentation des risques de stress au travail. **Toute démarche unilatérale de l'employeur, sans concertation des salariés et de leurs représentants, constitue un échec programmé.**

“ Les entreprises rechercheront, après avoir recueilli le point de vue des salariés sur l'usage des TIC dans l'entreprise, les moyens de concilier vie personnelle et vie professionnelle en tenant compte des exigences propres aux caractéristiques de l'entreprise et des fonctions exercées, par l'institution, par exemple, de temps de déconnexion, comme cela se pratique déjà dans certaines entreprises.”

**ANI qualité de vie au travail
du 19 juin 2013**



**LA CFDT CADRES
REVENDIQUE** que
toute négociation dans
l'entreprise prenne en
compte, en lien avec le sujet
traité, l'usage des technolo-
gies de l'information.

Cela permettrait notamment de négocier au plus proche du terrain l'usage des messageries et des intranets d'entreprise, les limites à respecter dans les échanges hors horaires normaux de travail - particulièrement pour les messages provenant de la hiérarchie - prévenir des dangers de l'infobésité et de l'urgence à traiter les informations. Cette négociation doit permettre une régulation individuelle dans l'usage des TIC (droit à la déconnexion mais aussi devoir de déconnexion) et de gérer la surcharge des informations à traiter (hiérarchisation, qualité des décisions...).

Cfdt: CADRES

Nos conseils

Se débrancher et se déconnecter est une question d'équilibre et de santé.

Se protéger : son image, son intimité numérique, sa notoriété.

Se méfier de l'immédiateté : le recul et la distance sont indispensables pour décider et manager.

Partager avec ses collègues, sa hiérarchie sur l'utilisation des TIC afin d'en maîtriser les usages

“Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.”

Article L1121-1, code du Travail

47 avenue Simon-Bolivar
75950 Paris Cedex 19
Tél. +33 (0)1 56 41 55 00

contact@cadres.cfdt.fr
www.cadresCFDT.fr