

PAS DE RÉVOLUTION SANS EMPLOIS ET NOUVEAUX DROITS

La révolution numérique du travail est déjà bien engagée et va encore s'amplifier et s'accélérer dans les années à venir. Notre relation au travail s'en trouve profondément modifiée dans les rapports au temps, au pouvoir et dans l'organisation des entreprises. Mais quels sont les impacts sur notre travail ?

Dans le cadre de thématiques mensuelles organisées par l'Ufict pour les salariés.es, et notamment pour les cadres, une première initiative avait lieu le mardi 5 avril pour les fonctions centrales de RTE à la tour Initiale (La Défense). Le thème : « La transformation numérique et ses impacts » avec Jean-Luc Molins de l'Ugict CGT s'est déroulé en trois temps : une information préalable, par des distributions de tracts en bas de la tour et bureau par bureau, ainsi que par email, une rencontre lors de la pause méridienne avec un intervenant externe, et enfin l'envoi par email d'un document-résumé a posteriori à tous les salariés.

La mutation numérique inondera notre société et pèsera sur notre modèle social

L'« uberisation » de la vie économique représente un risque non négligeable de perte de ressources pour la protection sociale, un risque économique, l'installation dans la précarité, l'isolement des contributeurs et le contournement du salariat... L'application du Droit du Travail pourrait s'effacer petit-à-petit, les garanties de protections sociales voler en éclats, et l'accès à la formation professionnelle s'amoinrir. Ce qui est sûr, c'est que la majorité des emplois actuels connaîtront des transformations profondes, rapides et de grande ampleur. Des études prospectives envisagent que 42 % des métiers soient touchés par la transformation numérique, et qu'à l'horizon 2025, trois millions d'emplois soient supprimés.

Orienter ces transformations numériques dans le sens du progrès social

Face à ce contexte mouvant, l'enjeu pour la CGT est d'orienter ces transformations dans le sens du progrès social, économique et environnemental pour tous : il faut, par exemple, baisser le temps de travail pour maintenir l'emploi. Le baromètre ViaVoice indique que parmi les trois priorités les plus importantes chez les cadres, celle

42 % des métiers touchés par la transformation numérique à l'horizon 2025 ?

qui arrive en tête à 66 % est le respect de l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Viennent ensuite, la qualité de vie au travail, et les salaires pour 50 %.

Car les nouvelles technologies rendent en effet très poreuse la frontière entre le personnel et le professionnel. C'est pourquoi la campagne « Droit à la déconnexion » de l'Ugict CGT trouve toute sa place dans cette actualité. La révolution numérique est à la croisée des chemins de toutes les problématiques que soulève la CGT : la charge de travail et sa mesure pour déterminer le temps de travail, l'organisation du travail, la connexion hors temps et lieu de travail, la question de la santé au travail¹, le système de protection sociale, et l'impact sur les territoires. Les pôles de compétitivité accroissent l'hyperpolarisation des savoirs en captant les aides publiques, laissant des territoires déserts en accentuant la fracture numérique. Il est possible de conquérir de nouveaux droits en enca-

drant juridiquement la maîtrise des outils numériques. C'est ainsi que le Code du Travail a été conçu : pour la protection de la personne humaine au travail. Le progrès technologique devrait servir à l'émancipation de la part humaine du travail taylorisé, à l'amélioration des conditions de travail et à la baisse du temps de travail plutôt qu'à son remplacement dans un contexte de fort chômage. ■

¹ : étude publiée dans la revue *The Lancet*, menée sur un échantillon de 600 000 personnes en Europe, aux Etats-Unis et en Australie. Les chercheurs ont mis en évidence le lien entre l'augmentation de la durée hebdomadaire du travail et l'accroissement du risque d'AVC ou de maladie coronaire.

D'autres initiatives Ufict sont déjà programmées

Le jeudi 19 mai, une deuxième initiative aura lieu sur « *L'évolution du management en entreprise* » avec la sociologue Danièle Linhart, et celle de juin se tiendra le jeudi 9 juin sur « *Le coaching et l'accompagnement des salarié.es à surmonter un défi professionnel* » avec Richard Rondel. Gageons que le succès de ces initiatives régulières et variées sera grandissant : c'est aussi l'occasion de rencontrer de jeunes salarié.es.

Options a interviewé un jeune collègue RTE qui a participé à cette initiative mais qui souhaite rester anonyme car il a intégré l'entreprise récemment.

Chez RTE, utilisez-vous les TIC pour des raisons professionnelles en dehors des horaires et lieu de travail (en dehors de l'accord télétravail ou travail occasionnel à distance) ?

Oui, je les utilise fréquemment et cela me donne une certaine liberté. Pour moi, aujourd'hui, cela me permet de prendre de l'avance sur mon travail. Je travaille très souvent dans les transports en commun, car j'habite à plus d'une heure de La Défense.

Est-ce lié à un problème de charge de travail ? Ou bien volontairement ?

Les deux cas ne s'opposent pas. Il y a des semaines où cela me permet de lisser la charge de travail de la semaine et de ne pas rester trop tard au bureau. Je rentre, et dans la soirée je continue à travailler. Je ne peux pas dire que c'est tout à fait volontaire, mais cela me donne une certaine souplesse et liberté dans mon travail.

Combien d'heures de travail faites-vous réellement par semaine et sont-elles rémunérées à leur juste valeur ?

Je pense que je fais en moyenne une dizaine d'heures par semaine en dehors de mon temps réglementaire.

En moyenne, je travaille 45 à 46 heures par semaine, mais cela peut varier selon mes contraintes de temps. En tout cas, jamais en dessous de 42 heures...

Pensez-vous que l'utilisation des TIC devrait être mieux encadrée en dehors des accords actuels pour obtenir de nouveaux droits ?

Oui, je pense que le télétravail devrait être étendu à l'ensemble des salariés

J'ai du mal à évaluer le temps réellement passé derrière un écran

C'est essentiellement dans les transports ou à la maison. Je n'ai jamais pensé à demander à ce qu'elles soient rémunérées... Je ne connais pas beaucoup de cadres qui font réellement 35 heures par semaine dans toutes mes expériences professionnelles. Par contre, je pense que nos salaires ne sont pas élevés et les augmentations sont rares...

Etes-vous au forfait-jours ?

Non, chez RTE, il n'y a que les cadres supérieurs qui sont en forfait-jours.

de RTE. Quand je vois que le temps perdu dans les transports pour arriver à La Défense... Peut-être qu'un système de décompte des heures sur les TIC améliorerait les choses, car j'ai du mal à évaluer le temps réellement passé derrière un écran ou sur mon Smartphone.

Je pense aussi à des droits pour le travail sur écran car cela me procure des problèmes de vue et des maux de tête depuis quelques temps. Je suis favorable au droit à la déconnexion et surtout je ne souhaite pas être importuné le week-end. ■