

SURVEILLANCE NUMÉRIQUE AU TRAVAIL : LA CFE-CGC RESTE VIGILANTE



Les incitations réitérées du gouvernement à privilégier le télétravail dans le contexte toujours incertain de pandémie amène à

s'interroger sur l'importante question du contrôle du travail à distance par l'employeur à travers les technologies de l'information et de la communication.

Le cadre légal en France

Avant d'installer tout moyen de contrôle, l'employeur doit préalablement consulter les représentants du personnel. Quel que soit l'outil choisi, l'employeur doit, au préalable, en informer les salariés. En outre, pour que l'outil de contrôle soit licite, il doit respecter les libertés et droits fondamentaux des salariés, en particulier celui

de leur vie privée. À cet effet, la mise en place de l'outil doit être justifiée et proportionnée à l'objectif poursuivi.

Selon un sondage publié en novembre 2020 par la plateforme d'étude des logiciels métiers « **GetApp** », 66 % des travailleurs français étaient surveillés via leurs outils de travail.

Des logiciels adaptés



Parmi les grands gagnants du marché de la surveillance au travail, le logiciel « **Hubstaff** », qui propose d'enregistrer les mouvements de souris ou les frappes sur les claviers, de prendre des captures d'écran aléatoires des salariés, et d'envoyer un rapport quotidien à l'employeur, se place sur la première marche du podium. Ces pratiques intrusives sont largement décriées par les salariés et par l'encadrement contraint à un rôle de « flicage » allant bien au-delà de l'acte managérial et dont on peut douter de l'apport pour l'entreprise.

Ce contrôle de leur activité est en effet une source de stress, de manque de confiance et d'infantilisation. Le télétravail, facteur potentiel de qualité de vie au travail et de prévention des risques psychosociaux, en

raison de la plus grande autonomie qu'il permet aux salariés, se transforme en facteur de risque psychosocial lorsqu'il s'accompagne d'un tel contrôle.

La majorité de l'encadrement estime que la qualité du management, la reconnaissance de la contribution personnelle, le sens donné au travail permettent l'atteinte de la performance sans utiliser de tels moyens de contrôles intrusifs.

Le cas d'une élève recalée à son examen à cause d'un logiciel contrôlant l'absence de bruit durant l'examen, alors qu'elle n'avait fait que lire la question à voix haute pour mieux s'en imprégner, montre bien les quiproquos que peuvent générer de tels outils, et pourrait très rapidement trouver écho dans le monde du travail. Par exemple, quid en cas de défaillance d'un logiciel empêchant l'enregistrement du bruit d'un clavier.

TRANSPARENCE INCERTAINE SUR LA MISE EN PLACE DES OUTILS

Ces outils sont d'autant plus controversés que la transparence sur leur installation ou leur utilisation n'est pas toujours de mise, malgré le cadre légal prévu en France.

Dans un avis de septembre 2019, la Commission nationale de l'informatique et des libertés estime par exemple qu'une capture d'écran est susceptible de n'être ni pertinente ni proportionnée puisqu'il s'agit d'une image figée, d'une action isolée de l'employé, qui ne reflète pas fidèlement son travail.

Elles ne sont cependant pas toujours respectées, comme le souligne le rapport d'activité 2019 de la CNIL puisque 10 % des plaintes déposées à la CNIL concernaient la surveillance des salariés.

Les outils de badgeage numérique semblent donc mieux acceptés, surtout dès lors qu'ils permettent une prise en compte des heures supplémentaires.

LE RÔLE DU CSE DANS LE CONTRÔLE DES OUTILS NUMÉRIQUES

Par ailleurs, lorsqu'un membre du CSE constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe dans l'entreprise une atteinte aux droits des personnes, l'élu possède un droit d'alerte et peut immédiatement saisir l'employeur, qui doit

alors procéder sans délai à une enquête et prendre toutes les mesures nécessaires. Si le dispositif signalé n'est pas conforme à la loi informatique et libertés, la CNIL rappellera les règles applicables au responsable du dispositif et lui demandera de s'y conformer.

L'article de la CFE-CGC sur la Surveillance numérique au travail :

Pour lire l'article, CLIQUEZ ICI...

