



Motions du Bureau restreint et des organisations membres, adoptées par le Congrès de la CESI le 2 décembre 2016, concernant la

motion principale III:

Numérisation – Trouver l'équilibre



TABLE DE MATIERES

MOTION 1 DU BUREAU RESTREINT – PROPOSEE PAR LE CONSEIL PROFESSIONNEL « POSTE ET TELECOMMUNICATIONS » (P&T).....	3
LA FLEXIBILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET DU TEMPS DE SERVICE DOIT EGALEMENT AVOIR SES LIMITES!	3
MOTION 2 DU CGB (CHRISTLICHER GEWERKSCHAFTSBUND), ALLEMAGNE	4
MOTION 3 DU DBB BEAMTENBUND UND TARIFUNION, ALLEMAGNE	6
FORMES NUMERIQUES D'ORGANISATION DU TRAVAIL	6



Motion 1 du Bureau restreint – Proposée par le Conseil professionnel « Poste et télécommunications » (P&T)

La flexibilisation du temps de travail et du temps de service doit également avoir ses limites!

La CESI demande instamment aux institutions et aux employeurs européens de prendre des mesures pour que la flexibilisation du temps de travail ne se fasse pas au détriment des employés. Il convient de garantir que les employés participent à l'élaboration des tableaux de service et que ces derniers coïncident avec les objectifs relatifs à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Justification :

Sous prétexte d'une concurrence de plus en plus forte, on exige des travailleurs des deux secteurs poste et télécommunications une flexibilité sans cesse accrue. Cela va si loin que les tableaux de service sont définis toutes les semaines. Les travailleurs sont dès lors dans l'incapacité de planifier leur temps libre, ce qui va à l'encontre du principe de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

La CESI condamne cette situation. Il est intolérable qu'un travailleur ne puisse plus gérer son temps privé ou planifier sa vie de famille (p.ex. aller chercher ses enfants à l'école, soigner des membres de sa famille ou gérer ses engagements sociaux).

La CESI constate que des programmes informatiques sont désormais utilisés pour affecter jour après jour les travailleurs, en fonction de la charge de travail prévue et en profitant de toutes les possibilités juridiques.

La CESI demande instamment aux responsables de garantir que les travailleurs reçoivent leur tableau de service au moins un mois à l'avance et de veiller à ce que les travailleurs disposent d'un droit de codécision.

Motion 2 du CGB (Christlicher Gewerkschaftsbund), Allemagne

La CESI devrait intervenir auprès des institutions européennes en faveur d'un monde du travail numérique mieux adapté à l'être humain, dans lequel les préoccupations des employés ne sont pas reléguées au deuxième plan derrière les intérêts économiques des employeurs.

Exposé des motifs:

Les processus de travail en Europe, dans la production mais également dans le secteur des services, font face à un bouleversement profond. Des secteurs, tels que l'ingénierie et la construction, l'électrotechnique et la construction automobile, mais également les soins de santé sont au cœur du nouveau travail numérique.

Tout comme lors des grandes révolutions industrielles du passé, comme par exemple la mécanisation, l'industrialisation et l'automatisation, ces changements impliquent que les travailleurs doivent s'adapter à de nouvelles situations et à de nouvelles exigences dans le monde professionnel, tirer profit des possibilités qu'offrent ces changements et apprendre à gérer les risques.

Les nouvelles formes de travail dans le secteur numérique laisseront davantage de champ libre à l'autonomie et à la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle. La présence obligatoire et l'attachement au lieu de travail perdront en importance dans de nombreux domaines du secteur numérique.

Les compétences et la formation continue joueront simultanément un rôle de plus en plus important. Les travailleurs devront, tout au long de leur vie professionnelle, acquérir des compétences numériques et les actualiser.

Le monde numérique comporte toutefois également des dangers. L'employeur voit apparaître de nouvelles possibilités de surveiller ses travailleurs et de contrôler leur performance. La multiplication des possibilités offertes par les technologies mobiles vont très souvent de pair non seulement avec une disponibilité plus marquée des travailleurs à travailler en dehors des heures de travail ordinaires, mais également avec des attentes plus élevées de la part des employeurs quant à la disponibilité de leurs employés. Le travail dit mobile comporte par ailleurs également des risques en matière de protection des données.

Toutes ces évolutions soulèvent des questions relatives au maintien et à l'adaptation des droits des travailleurs et des droits concernant la sécurité du travail en Europe: nous avons besoin de nouvelles règles du jeu en matière de flexibilité et de sécurité et un nouvel équilibre entre les exigences professionnelles et les intérêts des travailleurs.

Les employés doivent pouvoir travailler de manière plus flexible – dans le temps et l'espace – et être protégés contre des risques tels qu'une surcharge de travail et l'auto-exploitation. Le travail mobile ne doit pas servir à allonger le temps de travail hebdomadaire ordinaire au détriment des employés.



Il convient de définir la disponibilité en fonction des exigences professionnelles et privées. En dehors des heures définies, l'employé doit avoir le droit de ne pas être joignable.

Le travail numérique est un travail qui doit être adapté aux besoins de l'être humain. La technique doit être au service de l'être humain et non le contraire. C'est pourquoi les évolutions technologiques doivent être adaptées à l'être humain. Au vu du rythme effréné des évolutions technologiques, les employés doivent être à même de suivre la cadence au travers de formation et de qualifications, tout comme au travers d'une organisation du travail favorisant l'apprentissage.

La transparence numérique ne doit pas être détournée pour surveiller les travailleurs et pour limiter leur liberté personnelle.

Il convient surtout de promouvoir les travailleurs peu ou faiblement qualifiés pour qu'ils ne soient pas dépassés par cette évolution.

Les syndicats européens sont appelés à orienter le monde du travail de demain d'après le principe d'un travail numérique adapté à l'être humain. En sa qualité d'organisation faîtière, la CESI est appelée à intervenir auprès des institutions européennes en faveur de la mise en place de conditions-cadres adéquates.

Motion 3 du dbb beamtenbund und tarifunion, Allemagne

Formes numériques d'organisation du travail

La CESI devrait s'engager pour promouvoir les formes numériques d'organisation du travail au profit d'une conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.

Exposé des motifs:

Grâce aux nouvelles technologies et méthodes de communication, le travail peut mieux être adapté – dans le temps et l'espace – à la situation familiale. Un droit au télétravail en alternance peut contribuer à faciliter la conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle.