

Le Millénaire, 22 janvier 2015



Huguette JACKSON

Chers collègues,

Malgré ce début d'année éprouvant, vos représentants CGT vous présentent leurs meilleurs vœux pour cette année 2015 : Sérénité, Santé, Bonheur et Réussite dans vos projets !

Dernière minute :

Nous sommes heureux de vous annoncer que le Tribunal d'Instance a enfin désigné la liste de candidats Force Ouvrière qui prendra part aux prochaines élections professionnelles.

La Direction et les partenaires sociaux arrêteront prochainement un nouveau calendrier électoral dont vous serez tenu informé.

Nous avons déjà insisté sur l'importance de ce scrutin, mais il nous paraît utile de le rappeler : **Il s'agira de choisir les représentants du personnel à qui vous confierez la défense de vos intérêts pour les quatre ans à venir.**

Des années qui ne seront pas sans turbulences.

A n'en pas douter, le Groupe continuera à connaître d'autres soubresauts, d'autres mutations.

Sans doute, devons nous subir d'autres cessions, d'autres réorganisations, d'autres recentrages, fruits de grandes « réflexions stratégiques ».

Vos représentants CGT savent qu'ils auront à défendre chaque salarié, tous les métiers.

Ils savent qu'il faudra encore lutter pour la préservation du modèle actuel avec les trois métiers : Foncière, Promotion, Services.

Ils savent que tous, y compris les cadres, sont parfois confrontés à la souffrance au travail et ils sont attentifs aux conditions dans lesquelles chacun exerce son activité.

Le dossier :

Droit à la déconnexion pour tous !



L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ne doit pas rester qu'une intention de la Direction reprise dans un accord d'entreprise... Nous y veillons.

Les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) permettent aujourd'hui une disponibilité sans limite.

Pour la CGT, il s'agit d'une remise en cause du fondement du droit du travail qui garantit que le lien de subordination entre le salarié et l'employeur doit être temporaire et délimité dans le temps.

Les salariés nomades sont particulièrement exposés.

A une époque où ce qui est le plus durable est non pas le travail mais la pénurie de travail, l'entreprise a beau jeu de faire porter à leurs salariés la responsabilité d'un choix qui n'en est plus un.

39% des salariés dont 75% de cadres déclarent utiliser les nouvelles technologies pour leurs usages professionnels sur leur temps personnel.

Ce travail réalisé à la maison ou dans les transports n'est en général ni reconnu ni comptabilisé et dépasse très souvent les limites horaires imposées par la loi.

De leur côté, les employeurs estiment que l'hyper-présentisme et son corollaire l'hyper-joignabilité ne sont pas négociables quand l'entreprise doit faire face aux impératifs de compétitivité de l'économie mondialisée.

Comme si chez ICADE on en était là... On ne gère quand même pas la World Compagny de Bob Sylvestre (Les guignols de l'info).

Ces mêmes employeurs renvoient volontiers les salariés à leur sens des responsabilités et d'autonomie pour décider de la nécessité de répondre ou pas aux sollicitations le soir ou pendant les périodes de congés.

Et pourtant, qui communique le plus communique en fait le moins.

Le courriel, devenu en l'espace de 10 ans l'outil de travail dominant dans les entreprises, est à la communication ce que le Canada Dry est au Whisky... Il n'a guère que la couleur de la communication.

Nous pensons communiquer en multipliant les mails et pourtant nous communiquons mal, sinon pas !

Nous pouvons légitimement nous demander si le travail avec les technologies de l'information et de la communication, au lieu de nous libérer - n'était-ce pas la promesse initiale ? -, ne nous a finalement pas fait replonger dans l'ère industrielle du travail à la chaîne.

Et pourtant, cette surcharge informationnelle et communicationnelle est responsable d'une baisse de productivité équivalente à 28% du temps de travail.

Le sentiment d'incapacité à suivre, le découragement, la culpabilité que nous éprouvons quand nous ne parvenons pas à maîtriser le flot d'informations, occasionnent un stress chronique - *ressenti par 27 % des salariés européens** - et une frustration qui conduisent de plus en plus souvent à des burn-out - *12 % de la population serait en risque élevé de burn-out***.

Enfin, nous expérimentons désormais la peur de la déconnexion, des pannes informatiques, comme autant de nouvelles formes de vulnérabilité.

Il est temps de refonder notre culture et nos pratiques info-communicationnelles en valorisant la performance collective pour rendre les organisations plus efficaces et plus motivantes et améliorer l'ambiance de travail.

La CGT prône ce modèle, convaincue que c'est la clé du bien-être au travail.

Si vous partagez également cette vision, soutenez les candidats présentés par la CGT.

* (Commission des Communautés européennes, « Améliorer la qualité et la productivité au travail : stratégie communautaire 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail », communication de la Commission au Conseil et au Parlement européen, février 2007)

** (Etude clinique et organisationnelle permettant de définir et de quantifier le burn out, Apports quantitatifs, Technologia, février 2014)

