

6 852

C'est le nombre de dispositifs de géolocalisation qui ont été déclarés à la Cnil en 2015, en majorité dans le secteur du transport et de la livraison.

Enquête

Le bracelet connecté, menottes patronales

MANAGEMENT Aux États-Unis, certains objets connectés qui promettent de veiller au bien-être permettent en réalité aux employeurs de surveiller leurs salariés afin d'optimiser leur productivité.

Selon ABI Research, 13 millions d'objets connectés auraient été vendus dans le cadre de programmes de « bien-être des employés » aux États-Unis. Ces bracelets mesurent l'activité physique, la qualité du sommeil, le poids du salarié... et intéressent grandement les patrons. Car selon les vendeurs de solutions, un salarié en bonne santé, qui dort bien et qui a une activité physique soutenue, se révèle bien plus productif.

La compagnie d'assurances Aetna propose ainsi une prime annuelle de 500 dollars pour chaque employé qui dormirait régulièrement plus de sept heures par nuit, plus de vingt nuits d'affilée. Le bracelet connecté que le salarié doit porter mesure notamment la fréquence cardiaque, repère les phases de sommeil et sert donc d'arbitre pour la prime. Le patron d'Aetna a assuré à la chaîne CNBC que les milliers d'employés qui jouaient le jeu ont gagné en moyenne « 69 minutes de productivité par mois. Et ils sont également moins stressés, on le sait puisqu'on mesure en permanence leur fréquence cardiaque ».

Retour sur investissement pour les patrons

Chez Biosyntrx, qui fabrique des compléments alimentaires, un bracelet connecté mesure les performances physiques de chaque employé. Le nombre de pas parcourus par chacun est même publié et mis à jour quotidiennement – avec le nom du salarié – sur le site de l'entreprise. Selon la patronne, Ellen Troyer, il se crée entre les salariés une « concurrence sportive, saine et amicale ». Ils seraient plus productifs, moins absents, en meilleure santé et dotés d'un meilleur moral. « Quand je demande que l'on m'apporte un dossier, plus personne ne grommelle, mes employés se battent plutôt pour monter à pied les deux étages et grimper dans le classement de nombre de pas quotidien », s'amuse la patronne auprès du magazine *Fast Company*. Les assurances de santé encouragent la pratique en promettant des polices moins onéreuses aux entreprises dont tous les employés seraient ainsi quantifiés. « Entre la hausse de la productivité et la baisse des prix de l'assurance-maladie, le retour sur investissement est pour nous de 11 pour 1 », a calculé le patron d'Aetna. Dans les entreprises, l'incitation à cette mesure de soi est avant tout financière. Reste qu'un salarié a été licencié pour avoir refusé de porter un bracelet connecté, mais il a pu être réintégré à la suite d'un procès. ●

PIERRIC MARISSAL



PLUS EN PLUS NOMBREUX À ÊTRE CONFRONTÉS À CES SYSTÈMES DE CONTRÔLE, (ICI UNE ENTREPRISE DE DISTRIBUTION). PHOTO L. CERINO/REA

ganisation plus rigides, puisque les salariés doivent respecter des amplitudes horaires, ne pas travailler ni en soirée ni le week-end. Malgré deux procédures devant le tribunal de grande instance de Lyon puis en appel, SUD a été débouté, la justice estimant que le dispositif était proportionné au but recherché d'enregistrement du temps de travail.

Les représentants du personnel confrontés au manque de connaissance de ces dispositifs

Pour Jérôme Vivenza, membre de la direction confédérale de la CGT qui planche sur les questions du numérique, s'il est difficile d'avoir une idée de l'ampleur du phénomène de surveillance technologique, « beaucoup de salariés sont surveillés sans le savoir ». « Dans les grosses boîtes où il y a une implantation syndicale, c'est plus facile de détecter des pratiques de flicage et de régler le problème que dans des petites entreprises », estime le syndicaliste. Si la pratique de la surveillance est inhérente à la position patronale depuis toujours, Jérôme Vivenza explique que les nouvelles technologies ne font pas que remplacer les petits chefs. « Contrôler le travail par des outils informatiques, c'est le primat du travail prescrit sur le travail réel: tout aménagement effectué par le salarié est vu comme une insubordination et rend le travailleur sanctionnable alors que bien souvent les salariés sont obligés de tricher un peu avec les règles

pour bien faire leur travail », analyse-t-il. L'un des problèmes auxquels se retrouvent confrontés les représentants du personnel face à ces nouvelles technologies est le manque de connaissance de ces dispositifs technologiques et le risque que ceux-ci peuvent représenter. « À la CGT, ça ne fait qu'un ou deux ans que l'on commence réellement à s'outiller sur la question du numérique », admet d'ailleurs Jérôme Vivenza.

Face à ces risques et aux abus potentiels des employeurs, les salariés se tournent d'ailleurs de plus en plus vers la Cnil (Commission nationale informatique et libertés), instance chargée de vérifier la régularité de ces dispositifs. En 2015, l'autorité administrative indépendante a enregistré environ 1 200 plaintes concernant des recueils ou traitement de données individuelles de salariés, soit 16 % du total des plaintes, un nombre en constante augmentation. Mais globalement, seulement 15 % de celles-ci donnent lieu à un contrôle de l'organisme de protection de la vie privée. Au final, sur les dix sanctions prononcées par la Cnil en 2015, aucune ne concerne le lieu de travail. « Les conflits liés au management se règlent plutôt aux prud'hommes », admet d'ailleurs une porte-parole de l'institution, qui rappelle que la Cnil ne dispose que d'une dizaine de contrôleurs. ●

LOAN NGUYEN

FONCTIONS CACHÉES

Mediapost assure que son boîtier de géolocalisation Distrio peut être désactivé par les salariés, mais ceux-ci en doutent. « Mon supérieur m'a dit un jour: "Tu es allée faire tes courses à Carrefour Market à telle heure" », rapporte Claudine Bringart, déléguée syndicale centrale CFDT chez Mediapost, qui reste favorable au dispositif.