

Les mouchards informatisés

Dans son programme sur les technologies d'information, TIE (Transnationals Information Exchange) (1) essaye de parler autrement de l'introduction des nouvelles technologies et des nouveaux systèmes de management : que signifient-ils en terme de contrôle ? On porte une attention particulière aux nouveaux développements dans la chaîne du transport des matières mais aussi à celle des informations (télécommunications). D'autre part on essaye de stimuler un échange d'informations et une discussion sur le contrôle dans les lieux de travail.

Dans ce cadre, TIE, en coopération avec le syndicat des métallurgistes italiens, avait organisé en avril 1989, une réunion à Bologne sur les effets sociaux et psychiques de l'introduction des nouvelles technologies. Les systèmes d'enregistrement des personnels qui viennent à l'ordre du jour, ont constitué une préoccupation essentielle d'une nouvelle réunion tenue en juillet dernier en Hollande.

Les "SIP" contrôlent tout

IBM a développé un logiciel, Interpers, qui enregistre et combine 1500 données sur chaque employé individuel. D'autres grandes entreprises développent des systèmes analogues : ISA (Daimler Benz), Persis (Texaco), IPIS (Ford), MAP (Mannesmann), Emil (HLLA), IVIS (Siemens). Pourquoi ont-ils besoin de toutes ces données ?

Les SIP : systèmes d'information du personnel font partie du système d'information des entreprises. Les autres systèmes stratégiques sont relatifs au marketing, à la production et à la logistique. L'informatisation de production a pour but d'enregistrer tous les détails, des produits jusqu'au client.

Les SIP ont été développés dans le cadre de l'informatisation de la production ; pour que les nouveaux systèmes d'information fonctionnent, le maillon faible, l'homme, doit être assujéti lui aussi aux nouvelles formes de sélection et de contrôle. La complexité du système le rend vulnérable. Les hommes sont le facteur gênant par excellence, surtout quand ils s'organisent pour lutter contre le pouvoir gestionnaire et décisionnel du management. Donc, si on veut élargir le contrôle, il faut réduire l'homme à un objet.

Cela ne veut pas dire que la subjectivité de l'ouvrier disparaît. Au contraire, le management sait très bien que la subjectivité humaine peut être un facteur productif très important (notam-

ment la créativité et la flexibilité). Mais il veut canaliser l'utilisation de la subjectivité humaine, la subordonner aux exigences de production et de qualité.

En effet, la réduction des coûts suppose celle des temps non-productifs.

L'utilisation du temps et les performances individuelles doivent être enregistrées de manière exacte par les SIP pour favoriser les nouvelles formes de la flexibilité des effectifs : prolongation du temps de travail, horaires variables, heures supplémentaires, polyvalence, contrats flexibles, surveillance des activités des salariés. On dissocie ainsi les temps de production et les horaires (avec un plus grand nombre d'équipes et d'heures supplémentaires). Le management doit donc savoir exactement qui se trouve dans l'entreprise et où.

Gommer les relations humaines

Pour les ouvriers la pression augmente et les possibilités d'organiser soi-même le travail diminuent. Naît aussi une ambiance d'autocontrôle car chacun craint qu'une petite faute, qu'une anomalie puisse être dépistée. Ces systèmes de surveillance détruisent finalement toute auto-organisation ouvrière et mettent à mal la sociabilité dans l'entreprise. Ce contrôle permanent de la force de travail s'étend également hors de l'usine, il pourrait exister pour les chômeurs. Il a pour but de forcer les ouvriers à travailler dans les pires conditions : celles du management. Il s'oppose à l'autonomie et réduit les travailleurs à un certain nombre de données informatisées, de processus calculables : les relations humaines sont gommées.

Beaucoup de ces systèmes ont été introduits sans consultation du personnel. Ils portent donc atteinte à l'indépendance et à la dignité des individus ramenés à des unités rationnelles, contraints à un comportement déterminé, même si des problèmes techniques et

une application plus difficile qu'on ne l'avait pensé, ont provoqué des retards.

Il reste des possibilités d'exprimer des critiques que l'on peut formuler à plusieurs niveaux :

* La première contre-offensive porte sur les problèmes engendrés par un mauvais fonctionnement du système. Le management se satisfait de ce genre de critiques car il peut les utiliser pour rendre le système plus performant.

* La deuxième consiste à signifier au management qu'il nuit à ses propres intérêts car un contrôle trop rigide, trop d'enregistrements, casseraient l'ambiance de travail. Le management sera alors intéressé au développement de systèmes résolvant ces problèmes.

* Il reste enfin la législation et la réglementation au niveau national et international. Une convention du Conseil de l'Europe, par exemple, définit un minimum de règles pour protéger la vie privée.

La réglementation ou les accords internes d'entreprise devraient permettre de repousser les données rendant les gens socialement vulnérables et fixer : les buts du système, les données pouvant ou non être enregistrées et leur origine, l'utilisation qui en est faite, les délais de conservation, les liens avec d'autres traitements, la protection du système, le droit d'accès et de correction, la création d'une commission de défense de la vie privée. Pour importants qu'ils soient, les règlements ne suffisent pas. Il faut aussi organiser un contre-pouvoir pour protéger et étendre l'autonomie collective et individuelle et exiger l'anonymat des données.

E.B. et J.Y.S.

1 Transnational Information Exchange, Paulus Potterstraat 20, 1071 DA Amsterdam Pays-Bas, est une organisation qui favorise les contacts transnationaux notamment de syndicalistes sur les problèmes posés par les nouvelles technologies dans les entreprises.