



## LES CADRES CFDT FACE AU CHANGEMENT TECHNOLOGIQUE

*De la défense des libertés aux propositions sur le télétravail*

**C**'est à partir du début des années 1970 que la CFDT s'intéresse particulièrement aux enjeux des changements technologiques, principalement le nucléaire et l'informatique. Ces deux technologies posent des questions plus larges que celles abordées par le syndicalisme traditionnel, et beaucoup plus larges que celles du pouvoir d'achat, des carrières ou des retraites. Elles soulèvent des problèmes de conditions de travail, mais aussi de conditions de vie (mise en place des premiers grands fichiers administratifs), d'écologie et de modèle de développement (construction des centrales atomiques). Ces raisons expliquent que, pendant de longues années, la CFDT est la seule organisation syndicale française à s'intéresser à ces questions. Depuis cette époque, l'Union confédérale des ingénieurs et cadres CFDT joue un rôle déterminant dans les réflexions et les luttes syndicales concernant les changements technologiques et organisationnels, et en particulier ceux liés à l'informatique.

## Les dégâts du progrès

1977

**S**ous-titré *Les travailleurs face au changement technique*, ce livre est paru aux éditions du Seuil en 1977.

Il propose à un large public les analyses de la CFDT devant une modernisation du tissu industriel dont la brutalité est alors vivement ressentie, à la fois dans les territoires (Lorraine) et dans les métiers (disparition annoncée de certaines filières). Les dégâts du progrès sera d'ailleurs suivi par un second livre paru chez le même éditeur en 1979, *Le tertiaire éclaté*.

Mais au-delà de la question de l'emploi, c'est aussi la qualité du travail qui est interrogée par une CFDT soucieuse, par tradition intellectuelle, de voir les travailleurs échapper à la dépersonnalisation de l'organisation scientifique du travail (OST, l'autre nom du taylorisme).

Enfin, on commence à percevoir que les changements organisationnels associés à la technologie sont porteurs de profondes évolutions dans la circulation de l'information et la distribution du pouvoir. L'UCC est particulièrement attentive à cet aspect.

Les premières luttes syndicales concernant l'informatique éclatent en 1971 dans les ateliers de saisie de l'information du tertiaire (banques, assurances, ministère des PTT...). Elles sont le fait des opératrices de saisie, qui travaillent dans des ateliers de 100 ou 200 personnes. Les revendications ne sont pas salariales, mais portent sur les conditions de travail. Le travail est peu intéressant, très répétitif et le passage des cartes perforées au terminal à écran cathodique est l'occasion d'augmenter les cadences exigées de 12000 à 18000 caractères à l'heure (5 mouvements de doigts par seconde).

La CFDT, bien implantée dans tous les secteurs concernés, est la première organisation syndicale à prendre en charge de tels conflits et effectue un énorme travail de recherches et de réflexion, auquel participe l'UCC-CFDT sur le thème « Informatique et conditions de travail ».

### Conditions de travail et défense des libertés

Cette période, au cours de laquelle l'informatisation est ressentie surtout comme une évolution négative, connaît son apogée avec la parution du livre *Les dégâts du*



*progrès*<sup>1</sup>. qui dénonce les premières conséquences de l'informatique sur les conditions de travail et les emplois.

Le développement de l'utilisation des mémoires sur disque permet la mise en place des premiers grands fichiers nominatifs informatiques. Le projet gouvernemental de 1974, maladroitement appelé Safari, de création pour chaque Français d'un numéro unique permettant la connexion facile des fichiers administratifs déclenche une vague d'oppositions. L'UCC-CFDT participe largement aux débats sur les atteintes aux libertés individuelles et collectives que fait courir une utilisation non réglementée des fichiers.

Ces débats obligent le gouvernement à abandonner le projet Safari et permettent d'aboutir à la loi Informatique et libertés de 1978.



### ***Une mutation globale***

**S***i la filière télématique crée de nouveaux modes de production par gains de productivité, on s'orientera vers un temps libre ou de loisirs croissants. Ceci amènera une nouvelle forme de consommation, qui sera un enjeu fondamental des circuits marchands. C'est pourquoi on peut en déduire que le lieu de travail sera le dernier lieu socialisé. (...)*

*Aujourd'hui, la crise prend le visage d'une mutation technologique importante. Des pans entiers de l'économie en seront affectés. Il n'y aura donc pas de réelle participation des acteurs, si on ne réfléchit pas sur la socialisation des coûts.*

*Il paraît essentiel de s'attacher aux risques qui vont découler de la révolution électronique et donc de réfléchir, par la planification, aux problèmes de l'emploi, de la réduction du temps de travail, de la répartition des revenus, de la mutation des différents secteurs industriels.*

Jean-Hervé Lorenzi (économiste)  
Intervention au colloque UCC-CFDT des 5 et 6 décembre 1980,  
« Action syndicale et technologie »

Dans cette troisième phase, qui correspond au début de la période de « resyndicalisation » (après le rapport Moreau qui amorce le recentrage de la CFDT à partir de 1978), la CFDT se caractérise par une attitude toujours critique mais refusant la technophobie et accompagnée de propositions de contrôle des technologies par les salariés. La CFDT passe de la contestation à la proposition constructive.

Des missions d'études sont organisées à l'étranger, qui permettent de profiter des expériences déjà conduites dans les pays européens les plus avancés, mais aussi au Canada.



### **Les technologies engagent la responsabilité sociale des cadres**

L'UCC-CFDT organise à la fin des années 1970 de nombreuses missions d'étude à l'étranger, en particulier en Suède, en Norvège, en Allemagne, en Italie, au Québec, aux Pays-Bas. Des échanges fréquents ont lieu dans le cadre de la Confédération européenne des syndicats avec des collègues et camarades étrangers confrontés aux mêmes problématiques : mutations industrielles, évolution accélérée des métiers, risques sur les libertés ou sur la santé.

Ces contacts permettent de découvrir les actions déjà mises en œuvre par les organisations syndicales d'autres pays, en particulier scandinaves, pour maîtriser les technologies. Par exemple, le syndicat suédois TCO a obtenu dès 1972 un



L'analyse des situations réelles des salariés utilisant l'informatique fait apparaître le non-déterminisme de la technologie. Les mêmes technologies n'induisent pas les mêmes effets. Tout dépend des innovations organisationnelles et de la manière dont la technologie a été mise en place : avec ou sans participation des salariés, avec ou sans négociations avec leurs représentants. C'est pourquoi l'UCC-CFDT publie une série de propositions sur le contrôle des investissements informatiques<sup>2</sup>.

Rendues publiques en septembre 1979, lors du colloque national « Informatique et société », par une intervention d'Edmond Maire, elles ont un large écho dans les médias et les entreprises.

---

contrôle des projets informatiques et dès 1975 l'application d'une norme, qui existe toujours, labellisant l'ergonomie et la qualité des écrans cathodiques.

Très vite se fait jour que le syndicalisme, non seulement a son mot à dire sur ces questions, mais en est l'un des acteurs décisifs : à la fois en étant en prise directe avec le monde du travail qui est impacté de plein fouet par les nouvelles technologies, mais aussi parce qu'en son sein, et au contact des autres salariés, des ingénieurs, cadres et techniciens mènent une réflexion spécifique sur les outils et techniques qu'ils sont chargés de développer ou de mettre en œuvre dans le cadre de leur activité professionnelle.

Dans la culture politique du militantisme cadres CFDT, l'intérêt pour les nouvelles technologies peut ainsi se lire comme l'une des déclinaisons de la responsabilité sociale des cadres.



Couverture de Cadres CFDT n°290, septembre 1979

La première proposition, qui insiste sur le rôle du Comité d'entreprise, est entièrement reprise dans les lois Auroux de 1982 et dans l'article L432-2 du Code du travail qui prévoit que « le comité d'entreprise est informé et consulté, préalablement à tout projet important d'introduction de nouvelles technologies » et dans l'article L434-6 qui concerne le recours par le CE à une expertise technologique.

Pendant cette phase, l'UCC-CFDT lance une grande campagne sur « Le rôle des cadres et les changements technologi-



**Neuf propositions des cadres CFDT  
pour permettre le contrôle des investissements informatiques  
par les travailleurs  
1979**

- 1. Le comité d'entreprise doit être régulièrement consulté sur les conséquences de la mise en place des systèmes informatiques, futurs et anciens. Au moins une fois par an, un comité d'entreprise spécial sera consacré aux investissements informatiques.*
- 2. Pour chaque mise en place de système informatique nouveau, le comité d'entreprise et les travailleurs doivent être consultés dès sa conception.*
- 3. Les travailleurs ne doivent pas être consultés seulement sur les aspects matériels (couleurs, ambiance), mais sur le système d'organisation.*



ques » : animation d'un colloque international des 4 et 5 décembre 1980, de sessions et soirées de formation, de journées régionales (*Cadres CFDT* n°295, 297, 300, 302).

De nombreux documents sont diffusés, conçus dans l'esprit d'un « syndicalisme de services », pour permettre aux adhérents et aux militants d'agir pour maîtriser la diversification des technologies : informatique de gestion, bureautique (lancement du PC en 1982), robotique, télématique (lancement du Minitel en 1981).

Par exemple : une exposition itinérante de 25 panneaux expliquant les enjeux des technologies est utilisée par plus de 100 sections syndicales d'entreprises et touche plus de 500 000 salariés. Un des panneaux détaille une « Grille d'analyse sur les effets du système d'organisation mis en place lors d'un changement technologique »<sup>3</sup>.

---

*4. Pour chaque investissement informatique, la direction doit fournir au comité d'entreprise un bilan prévisionnel faisant apparaître les conséquences du système sur les aspects économiques, les aspects politiques, les aspects sociaux.*

*5. Pour chaque nouveau système informatique, la direction devra d'abord mettre en place des expériences-pilotes à petite échelle.*

*6. Les travailleurs doivent pouvoir se faire aider par des techniciens extérieurs.*

*7. Les travailleurs et leurs représentants doivent obtenir un minimum de formation sur la technique informatique et ses conséquences sociales.*

*8. Les travailleurs et leurs délégués disposeront d'un temps d'analyse des dossiers.*

*9. L'entreprise doit accepter de faire réaliser des études rétrospectives sur l'informatique déjà en place.*

## **Inventer des procédures nouvelles**

**L**orsqu'il s'agit de choix technologiques, est-ce que l'information nécessaire n'est pas beaucoup trop étendue ? N'y a-t-il pas beaucoup plus de difficultés à mesurer toutes les conséquences des choix, et de les soumettre à un débat démocratique ?  
C'est beaucoup plus difficile.

Il y a une énorme quantité d'informations détenues par les exécutants eux-mêmes, que ne détiennent pas leurs représentants. (...)

N'y a-t-il pas là des choses à inventer, pour parvenir à négocier convenablement, à négocier autant que possible démocratiquement, à permettre l'expression de la plus grande diversité des points de vue ?

**Jean-Daniel Reynaud**  
(professeur de sociologie du travail),  
« Inventer des procédures nouvelles »,  
Cadres CFDT n°297, février 1981.

Le Conseil économique et social reconnaît le rôle important de la CFDT dans ce domaine en confiant un rapport sur les enjeux de la robotique au représentant de l'UCC-CFDT<sup>4</sup>.

## **Des technologies aux systèmes d'organisation**

La période 1985-1995 est l'occasion pour l'UCC-CFDT de mettre en œuvre le titre programmatique de son 6<sup>e</sup> congrès (Strasbourg, 1984) : « Créons les métiers de demain ».

Voulant transformer les qualifications en transformant l'organisation des entreprises, les efforts de l'UCC-CFDT portent en priorité sur l'analyse des évolutions du rôle et des métiers de cadres induits par les nouveaux systèmes d'organisation.

En effet, ces années sont marquées, plus que par l'apparition de technologies spectaculaires, par la diffusion massive des technologies existantes telles que la bureautique dans le tertiaire, les automates programmables et les robots dans les ateliers de production... Cette diffusion est accompagnée par la généralisation rapide des grandes innovations organisationnelles venues des Etats-Unis ou du Japon :





travail en flux tendu pour réduire les stocks en vue d'une flexibilité maximale, méthodes d'assurances et de certification qualité du type ISO 9000, gestion par objectif, gestion par projet, benchmarking interne et externe pour comparer les performances de chacun.

Les préoccupations syndicales concernent plus les évolutions du rôle et des métiers de cadres avec les nouveaux systèmes d'organisation que les réflexions sur les technologies.

Entre la fin des années 1980 et celle des années 1990, on voit littéralement exploser les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC) que l'on appelle rapidement simplement TIC.

Pour la première fois non seulement les cadres, mais aussi les permanents et responsables syndicaux<sup>5</sup>,



Couvertures de Cadres CFDT n°295, septembre 1980, et 302, janvier 1982

sont concernés directement par l'usage des technologies : ils doivent utiliser eux-mêmes le téléphone mobile, les boîtes vocales, le micro-ordinateur, la messagerie électronique, les moteurs de recherche...

L'enquête menée par l'UCC-CFDT en 1994-1995, grâce à un questionnaire largement diffusé dans les entreprises par les sections syndicales, est la première à mettre en valeur les conséquences de l'utilisation croissante des outils portables et mobiles sur le travail des cadres : diversification des lieux de travail, augmentation du temps de travail réel...

Dès juin 1995, l'UCC-CFDT diffuse une brochure détaillant les enjeux techniques, industriels, économiques, militaires, sociaux, culturels, écologiques, médicaux, politiques et européens des nouveaux outils de communication<sup>6</sup>.

---

The logo consists of a red speech bubble icon containing a white lowercase 'p', followed by the words 'point de vue' in a bold, red, sans-serif font.

### **Vers des « cyber-rapports sociaux » ?**

**L**es « cyber-rapports sociaux » exigeront un changement d'unité de mesure du travail, un changement des structures de négociation, mais aussi un changement des thèmes de négociation en particulier dans le domaine des conditions de travail. Dans les métiers des industries traditionnelles, les facteurs qui influent sur les conditions de travail, et donc qui doivent être négociés, sont tous plus ou moins liés à la fatigue, à la sécurité et à l'hygiène physiques. Dans les métiers de la société de l'information, il faut apprendre à négocier l'abstraction et l'interactivité des systèmes de communication (quel dialogue sur les écrans?), le confort des temps de réponse (attendre devant un écran est insupportable), les conditions



Cette brochure a tant de succès qu'elle est traduite en anglais pour être diffusée auprès des autres organisations syndicales européennes. Elle est accompagnée d'un tract au titre évocateur : « 20 propositions pour rouler futé sur les autoroutes de l'information ».

Parmi les propositions figurent la nécessité de négocier « le droit à l'isolement et le droit de coupure » (qui deviendront le « droit à la déconnexion »), la nécessité d'adapter le droit du travail aux nouvelles caractéristiques des activités professionnelles (travail à distance, nouveaux types d'astreinte...), la nécessité de mettre à la disposition de tous les acteurs économiques et sociaux les possibilités de ces nouvelles technologies.

C'est dans cette optique que l'organisation publiera en 2002 des propositions concernant en particu-

*de gestion de la panne (que faire quand le système ne marche pas et que le client attend?). (...)*

*La société de l'information se met en place. Nous vivons, sans toujours nous en rendre compte, un changement aussi important que fut le passage de la société agricole à la société industrielle. La justice sociale exige de nouveaux rapports sociaux. Si nous ne faisons rien, le droit du travail deviendra de plus en plus virtuel, car éloigné de la réalité sociale. C'est au pied du mur que l'on voyait le maçon. C'est au pied de l'Internet que l'on verra les acteurs sociaux. Il nous faut inventer des cyber-rapports sociaux, si nous ne voulons pas que le Cyberspace devienne la Cybérie.*

**Yves Lasfargues**

(secrétaire national de l'UCC de 1975 à 1984, directeur du Crefac)

«Inforoutes et Internet : vers des cyber-rapports sociaux ?», *Cadres CFDT* n°373, juin 1996

lier la négociation de chartes Intranet dans les entreprises et administrations, et la négociation d'un accord « Intranet syndical » pour préciser les modalités d'utilisation par les sections syndicales des intranets d'entreprise<sup>8</sup>.

## **Nouveaux stress au travail**

Une nouvelle enquête UCC-CFDT sur la répartition des temps d'activités des cadres (temps professionnels, temps sociaux, temps domestiques et familiaux, temps personnels) confirme en 1999 les bouleversements produits par l'usage massif des TIC.

Elle fait apparaître, par exemple, que le développement du nomadisme, et de l'interpénétration vie



### ***Utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les entreprises et administrations Les 12 propositions de la CFDT Cadres***

**12 février 2002**

- 1. Consultation des IRP sur les Intranets DRH*
- 2. Négociation avec les organisations syndicales et consultation des IRP*
- 3. Articulation charte Intranet / Règlement intérieur / Contrat de travail*
- 4. Utilisation de l'Intranet par les organisations syndicales et par les instances représentatives du personnel*
- 5. Possibilité de listes de diffusions syndicales*



privée/vie professionnelle concerne un nombre croissant de cadres ; un constat que l'on retrouvera en 2002 dans l'enquête Travail en questions - Cadres. Les nouvelles organisations de travail, l'idéologie du management et ses valeurs d'adhésion à la grande aventure de l'entreprise, l'idéologie de la performance et son culte du « toujours plus », les outils des nouvelles technologies enfin conduisent à une confusion grandissante entre le temps passé au travail et le temps hors travail, entre l'espace privé et l'espace professionnel.

Dans ces conditions, mesurer la charge de travail devient difficile. En 1999 sont organisés par les différents groupes régionaux de cadres CFDT plus d'une vingtaine de séminaires de formation sur le thème « Comprendre, mesurer, maîtriser la charge de travail

- 6. Possibilité de diffusion à tous les salariés*
- 7. Moyens financiers et techniques pour faire fonctionner l'Intranet syndical*
- 8. Respect des libertés individuelles et confidentialité des messages syndicaux*
- 9. Respect des libertés individuelles et double « boîte à lettres »*
- 10. Habilitation des administrateurs de réseaux et le « droit de discrétion »*
- 11. Habilitation de certains salariés à prendre connaissance des données individuelles des fichiers de gestion des Ressources humaines.(fichiers administratifs, e-learning,...)*
- 12. Droit à la déconnexion*

## **Les 15 propositions de la CFDT Cadres sur le e-travail et le télétravail**

**Décembre 2004**

1. Chaque télétravailleur doit disposer d'un contrat de travail précisant les modalités spécifiques à sa situation de télétravailleur, en se référant aux règles préalablement et collectivement négociées au niveau interprofessionnel ou de la branche ou de l'entreprise.
2. Les instances représentatives du personnel doivent être consultées et informées sur le télétravail.
3. Le télétravail obéit à la règle du volontariat du salarié.
4. Chaque télétravailleur dispose des mêmes droits que l'ensemble des salariés.
5. Chaque télétravailleur a droit à l'expérimentation et au retour dans son poste initial.
6. Chaque télétravailleur a droit à un équipement et un environnement professionnel de qualité.
7. Chaque télétravailleur doit pouvoir négocier et mesurer son temps et sa charge de travail.
8. Chaque télétravailleur n'est pas corvéable à merci, 7 jours sur 7 et 24h sur 24H et doit pouvoir se déconnecter de l'entreprise.
9. Chaque télétravailleur a droit au respect de sa vie privée.
10. Chaque télétravailleur a droit à une formation spécifique liée au contexte de son activité professionnelle.
11. Chaque télétravailleur doit être encadré par des managers formés aux spécificités du télétravail
12. Chaque télétravailleur a droit à l'information professionnelle et syndicale, au moyen des différents supports existants pour l'ensemble des salariés
13. Chaque télétravailleur a droit à une présence physique régulière dans les locaux de l'entreprise, avec ses collègues, sa hiérarchie.
14. Chaque télétravailleur a droit à une gestion de parcours professionnel prenant en compte la spécificité de son environnement de travail.
15. Les effets du télétravail doivent faire l'objet d'études à l'initiative des pouvoirs publics.

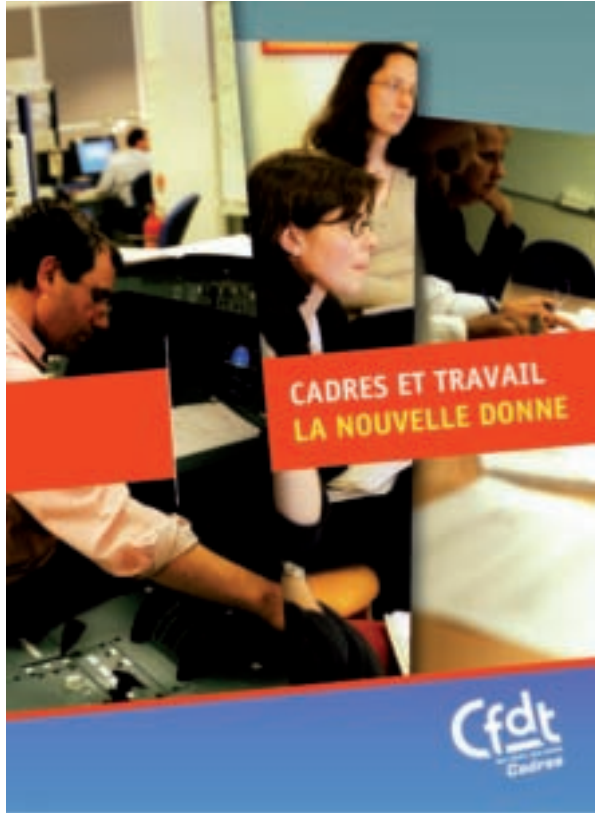
***Oui au télétravail négocié et contractualisé, mais non au télétravail sauvage, sans négociation préalable et sans définition claire et écrite des droits et devoirs de chacun, entreprise et salarié***



des cadres dans la société de l'information ». Il s'agit de mettre au point et de diffuser des méthodes d'analyse des conditions de travail et de la mesure de la charge de travail des cadres en tenant compte des spécificités liées à la société de l'information.

Ces séminaires permettent de mettre en valeur la croissance, chez beaucoup de cadres, du niveau d'ergostressie, c'est-à-dire de la combinaison charge physique, charge mentale, stress et plaisir<sup>7</sup>. L'ergostressie apparaît comme le syndrome des pathologies de la société de l'information. Les nouvelles technologies, dont un certain imaginaire contemporain veut qu'elles soient associées à un travail plus fluide, plus simple, presque désincarné, s'avèrent source de stress et de confusion.

De nouvelles pathologies apparaissent, tandis que les progiciels de gestion intégrée s'avèrent participer d'une surcharge de travail à la fois dans les très contraignantes obligations du reporting et dans la course à la productivité qu'ils induisent.



*Plaquette résumant les analyses de la Cfdt Cadres sur les métamorphoses du travail des cadres, 2007*

## **Stress, télétravail Des accords européens**

**L**e 16 juillet 2002, un accord-cadre sur le télétravail a été signé par la Confédération européenne des syndicats (CES), l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe et le Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général.

Le 8 octobre 2004 a été signé par les mêmes, auxquels s'est jointe l'Union européenne de l'artisanat et des petites et moyennes entreprises (UEAPME), un accord cadre sur le stress au travail. Les négociations étaient prévues dans l'Agenda de politique sociale de l'Union européenne pour 2000-2005 et dans le programme de travail du dialogue social de l'UE pour 2003-2005. La Commission européenne a lancé une consultation officielle des partenaires sociaux sur le problème du stress, conformément à l'article 138 du traité de Maastricht, qui précise que la Commission doit consulter les partenaires sociaux européens avant de soumettre des propositions dans le domaine de la politique sociale. La CFDT Cadres, via son engagement dans EUROCADRES, a largement contribué aux analyses et propositions de la CES.

Loin de l'imaginaire du « travail sans peine » qui avait pu se développer au début de la société de l'information, on redécouvre aujourd'hui les pathologies physiques (troubles musculo-squelettiques, mal de dos, fatigue oculaire) et surtout psychologiques associées aux outils de la bureautique et aux pratiques nomades qui leur sont associées.

Pour l'UCC devenue CFDT Cadres, l'idée n'est pas tant de s'opposer à ces évolutions que de les comprendre pour mieux les infléchir et les réguler ; sans quoi ces nouvelles formes de souffrance au travail ne seront prises en charge que par les médecins et les psychologues, en « amont » du problème, en somme.

En décembre 2004, prenant acte de la signature d'un accord-cadre européen sur ce sujet, la CFDT Cadres rend publiques des propositions sur la nécessité de négocier le télétravail en refusant le télétravail « sauvage » mis en place sans négociation préalable et sans définition claire et écrite des





droits et devoirs de chacun, entreprise et salarié<sup>9</sup>. Ces propositions sont accompagnées d'un modèle de contrat de télétravail.

On voit que, sur le thème des évolutions technologiques, la CFDT Cadres a joué et continue de jouer un rôle spécifique et novateur en restant fidèle à trois principes : analyser, proposer et fournir un service.

D'une part, elle analyse en permanence par des études et des enquêtes en entreprise l'évolution réelle des métiers et des préoccupations des cadres.

D'autre part, elle fait l'effort de concevoir et mettre en pratique des propositions réalistes et constructives.

Enfin, elle cherche depuis 35 ans à fournir un « service » aux autres organisations CFDT, aux militants et aux adhérents, sous forme de documents d'aide à la réflexion, à la formation, à la négociation et à l'action pour mieux contrôler et maîtriser les innovations technologiques et organisationnelles.

**Yves Lasfargues**  
**(secrétaire national de l'UCC de 1975 à 1984)**

Notes

1. *Les dégâts du progrès. Les travailleurs face au changement technique* (Le Seuil, 1977).

2. « 9 propositions des cadres CFDT pour permettre le contrôle des investissements informatiques par les travailleurs », *Cadres CFDT* n°290

3. Cette grille d'analyse d'une innovation technologique et organisationnelle est reproduite dans le n°301, de novembre 1981, de *Cadres CFDT*.

4. Yves Lasfargue, « L'utilisation de la robotique dans la production et ses perspectives », rapport du Conseil économique et social adopté en février 1982. Ce rapport a été repris aux Editions d'organisation sous le titre *L'avenir de la robotique* (1982)

5. Depuis 1995, l'UCC-CFDT anime un site Internet et depuis 1996 la CFDT, au niveau confédéral, utilise Internet en publiant un site ([www.cfdt.fr](http://www.cfdt.fr)) et en transmettant par messagerie une grande partie des communications internes.

6. « Vivre et travailler avec les autoroutes de l'information : enjeux des autoroutes de l'information et des multimédia », juin 1995.

7. Yves Lasfargues, « Temps et densité de travail : Mesurer l'ergostressie ? », *Cadres CFDT* n °380, octobre 1997.

8. « 12 propositions de la CFDT Cadres sur l'utilisation des technologies de l'information et de la communication dans les entreprises et les administrations », 12 février 2002.

9. « 15 propositions de la CFDT Cadres sur le e-travail et le télé-travail », décembre 2004.