



Parti socialiste des  
Montagnes neuchâtelaises  
psmne.ch

## **24.169 - Projet de loi modifiant la loi sur les établissements publics (LEP) (Plan de mobilité lors de manifestations publiques)**

### **Intervention de Anne Bramaud du Boucheron au nom du groupe socialiste**

« d'étudier et d'identifier les mesures nécessaires ainsi que les moyens adéquats pour préserver la santé au travail face à la digitalisation croissante.

Il s'agira en particulier de traiter de l'augmentation du temps passé devant un écran sur la santé neurologique, visuelle et comportementale. Le droit à la déconnexion des collaborateur·trices de l'État ainsi que les impacts de la fragmentation du temps de travail et du télétravail devront également être abordés. »

Si nous saluons le travail réalisé en commission fiscalité sur le rapport 23.144, nous tenons à déplorer un traitement uniquement financier du sujet de la digitalisation de l'État. La digitalisation des services publics est en marche, et il est impératif de considérer ses impacts sociaux, humains et organisationnels.

D'un côté, il est normal de vouloir rester dans la course, de se maintenir au niveau des autres collectivités supra-cantoniales, de garantir une interopérabilité toute fédérale. La digitalisation offre des opportunités indéniables en termes de modernisation, d'efficacité et de réactivité des services publics. Elle permet d'améliorer l'accès aux services, de simplifier les démarches administratives pour les citoyens et d'optimiser les processus internes.

De l'autre, des adaptations de l'environnement de travail adviennent, qui nécessitent une attention particulière :

- Diminution de la relation directe avec le public : la digitalisation risque de réduire les interactions humaines, essentielles pour un service public de qualité. Les citoyens peuvent se sentir déshumanisés face à des processus entièrement numériques.
- Mise à distance des collaborateurs avec l'augmentation du télétravail : si le télétravail offre flexibilité et efficacité, il peut aussi entraîner un isolement des employé·es, une perte de cohésion d'équipe et des défis en termes de communication.

- Utilisation du flex-office<sup>1</sup> : la suppression des bureaux attitrés peut améliorer l'utilisation de l'espace mais aussi créer un sentiment d'instabilité et de dépersonnalisation pour les employés.
- Polyvalence des plateformes numériques et leur accessibilité rendant difficile la déconnexion : la facilité d'accès aux outils numériques peut conduire à une surcharge de travail et à des difficultés à se déconnecter, ce qui affecte l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Augmentation du rythme de travail due à la possibilité d'une communication immédiate brouillant la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle : la pression d'être constamment disponible peut générer du stress et de l'anxiété.
- Exigences possiblement paradoxales à la non-déconnexion : critère de performance ? Les attentes de disponibilité continue peuvent être en contradiction avec les recommandations de santé sur la nécessité de déconnexion pour le bien-être.

Les conséquences auront lieu sur la santé mentale (isolement social, stress, anxiété) et physique (augmentation des troubles posturaux et visuels). Une étude approfondie de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) via l'enquête Esener 2019<sup>2</sup>, révèle que moins d'une entreprise sur quatre utilisant des technologies numériques dans l'UE a organisé des discussions sur les possibles effets de ces technologies sur la sécurité et la santé des travailleurs. Cela souligne un manque criant de prise en compte des risques psycho-sociaux liés à la digitalisation.

La technologie numérique n'est ni bonne ni mauvaise en soi... elle sera ce que nous en ferons. Nous attendons de l'État plus que de la vigilance, de la proactivité et des moyens concrets de prévention. Des espaces de dialogue doivent être créés pour discuter des défis et des solutions avec les employés.

En conclusion, la digitalisation doit être accompagnée d'une réflexion approfondie sur ses impacts humains et organisationnels pour que les bénéfices attendus ne se transforment pas en nouveaux risques. Un accompagnement adapté et des mesures

---

1 Le flex office, ou bureau flexible, est un concept de gestion de l'espace de travail qui vise à offrir aux employés une plus grande liberté et flexibilité dans leur façon de travailler. Cela permet d'optimiser l'utilisation des espaces de travail et de réduire les coûts immobiliers en supprimant les bureaux fixes inoccupés.

2 <https://osha.europa.eu/fr/publications/esener-2019-overview-report-how-european-workplaces-manage-safety-and-health>

préventives permettront de maximiser les avantages tout en minimisant les inconvénients pour les travailleurs et les citoyens.

Pour le groupe socialiste,  
**Anne Bramaud du Boucheron**