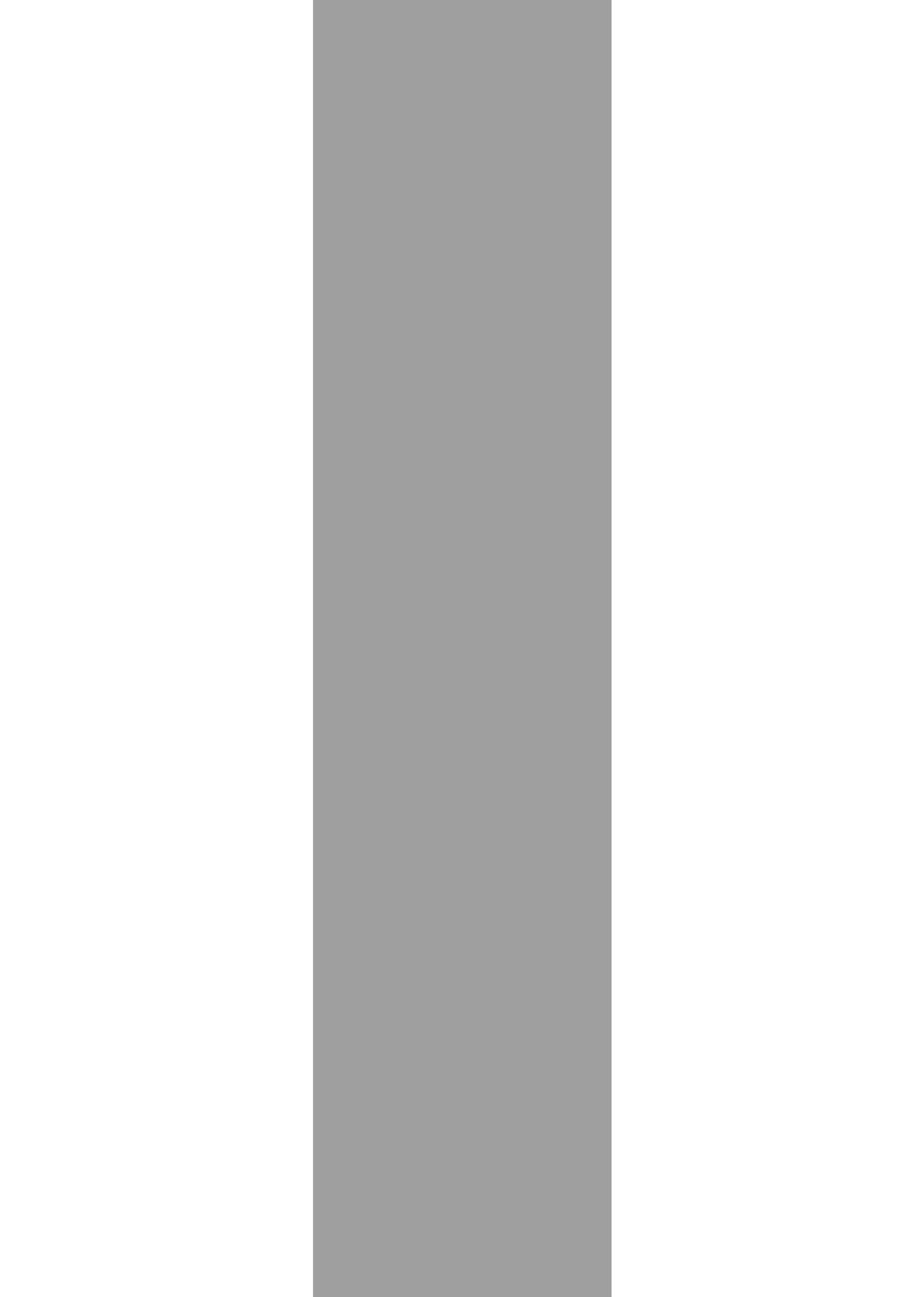
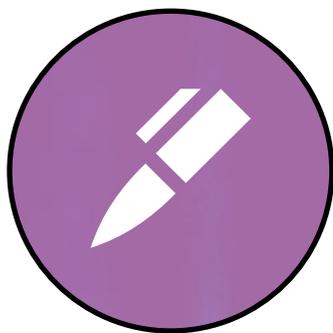


Petit guide
à l'attention
des militantes
et militants
qui veulent construire

#LENUMÉRIQUE AUTREMENT

MAI 2017 - UN OUTIL CADRES INFOS





Construire le numérique autrement

L'Ugict-CGT fait de la révolution numérique une priorité d'intervention syndicale. Dirigée au service du monde du travail et de l'intérêt général, la révolution numérique peut se traduire par l'émergence d'un nouveau modèle collaboratif et d'une économie de partage, décarbonnée, permettant d'ouvrir un nouveau cycle de progrès social, économique et environnemental.

Elle doit notamment, servir de tremplin à une réindustrialisation de la France articulée à un mode de consommation et de production plus respectueux de l'environnement.

Notre enjeu : construire de nouveaux droits pour accompagner la révolution numérique. C'est le sens du label de campagne #ConstuireLeNumériqueAutrement que l'Ugict-CGT a conçu.

Avec ce « petit guide à l'attention des animateurs de la campagne », l'Ugict-CGT souhaite tracer des pistes de revendications et d'actions au niveau interprofessionnel.

Comme le montre différentes études (par exemple : Roland Berger, « [Les classes moyennes face à la transition digitale¹](#) »),

Christophe Degryse, European Trade Union Institute, [note de prospective²](#)) et nos [baromètres annuels³ Ugict-CGT/Viavoice⁴](#), les ingénieurs, cadres et techniciens sont en effet aux premières loges des évolutions liées à la transformation numérique.

Cela se manifeste par :

- l'utilisation des outils numériques en dehors du travail et le débordement de la vie professionnelle sur la vie privée ;
- une charge et une durée du travail qui ne cessent de s'accroître ;
- l'extension du forfait jours qui favorise et rend invisible les heures supplémentaires ;
- des transformations qui touchent d'abord les emplois intermédiaires avec les progrès de l'intelligence artificielle ;
- des ICT sommés de mettre en œuvre les changements.

Ce dernier point montre que les ICT sont un levier pour agir sur le contenu des transformations car leur travail détermine le sens, le contenu de ces transformations et le degré d'acceptabilité des évolutions (voir [le site droitladeconnexion⁵](#)).

Après avoir réussi, au bout de plus de deux ans de campagnes relayées par des organisations CGT :

- à faire du [droit à la déconnexion⁶](#) une aspiration majoritaire pour les ICT ;
- à obtenir une [négociation obligatoire⁷](#) sur ce sujet ;
- à [concrétiser des avancées⁸](#) sur cette revendication.

Il s'agit maintenant d'élargir cette campagne aux autres questions revendicatives qui sont au cœur des enjeux de la révolution numérique.

A partir des attentes des salariés et de nos revendications, l'Ugict-CGT souhaite peser sur le sens des transformations en cours dans la société, dans les entreprises et dans les administrations. Il n'y a pas de déterminisme technologique ni de fatalisme à avoir.

L'Ugict-CGT, en lançant sa campagne en septembre 2014 sur « Le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail » a fait du droit à la déconnexion le premier sujet de bataille sur les enjeux liés à la transformation numérique des entreprises et administrations [droitaladeconnexion.info⁹](#). Nous avons démontré que nous sommes en capacité de « convoquer » un ordre du jour en dépit du patronat et de faire bouger les lignes. Nous avons su imprimer notre marque pour être aujourd'hui le syndicat de référence sur le numérique.

sommaire

- 10. Quels sont les enjeux ?
- 16. Comment construire le numérique autrement ?
- 26. Construire le numérique autrement : un enjeu syndical









1

Quels sont les enjeux ?

1 Quels sont les enjeux ?

Avec la révolution numérique, nous entrons dans une période charnière pour notre droit du travail et notre modèle social. Ce qui la caractérise c'est son champ, son ampleur et sa rapidité.

PLATEFORMES NUMÉRIQUES, ROBOTISATION ET AUTOMATISATION

EFFETS

Le modèle économique et social que nous connaissons est bousculé avec la mise en place des plateformes numériques, la robotisation et l'automatisation de certaines tâches. Au moins cinq effets sont induits :

- l'effet de concentration du pouvoir et de la richesse dans des plateformes numériques, qui modifie la répartition de la chaîne de valeur privant les autres entreprises de capacité d'investissement, d'innovation, et de marges de manœuvre sur les conditions sociales des travailleurs.
- La remise en cause des fondements de la relation de travail avec tous les droits qui s'y rattachent (droit du travail, protection sociale). C'est la mise en concurrence à l'échelle internationale rendue possible avec la dématérialisation des postes de travail et la mise en réseau. Le microtravail (travail à la tâche) devient une marchandise payée au prix du marché et se déroule en dehors de l'entreprise. (À noter sur ce point que les demandes de tâches viennent essentiellement d'entreprises du monde anglo-saxon et que les travailleurs se trouvent surtout aux USA, Inde, Philippines et dans certains pays d'Asie, d'Afrique et Europe).
- Le dégagement de gains massifs de productivité, générés par les nouvelles technologies qui permettent de démultiplier les potentialités de l'automatisation. A cela s'ajoute la suppression des intermédiaires et des emplois qui y sont liés car la technologie numérique permet de faciliter les mises en relation directs.
- Le contrôle asymétrique et vertical sur les travailleurs au sein de l'entreprise, hors de l'entreprise et même hors travail.
- Le transfert du risque économique sur le travailleur, traditionnellement supporté par l'employeur.

MODÈLE

Ce modèle de capitalisme de plateforme repose sur :

- des infrastructures existantes (sur lesquelles les plateformes capitalistes n'apportent aucune contribution) ;
- une masse salariale très réduite car les plateformes embauchent peu et font appel à des travailleurs indépendants ou des autoentrepreneurs (Airbnb et ACCOR même valeur boursière et respectivement 600 et 20 000 salariés) ;
- une quasi-absence de contribution à un modèle social ou à l'intérêt général (pas de contribution à un système social, ni à l'impôt) ;
- l'exploitation des qualifications et capacités cognitives, des salarié-e-s ou indépendant-e-s, qui sont nécessaires pour traiter les informations et conceptualiser l'organisation de l'activité. Ce sont les salarié-e-s les plus qualifié-e-s qui sont les premières cibles pour générer et accroître la création de valeur.

NOUVEAU PARADIGME POLITIQUE, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

ROBOTISATION INCLUSIVE ET INTELLIGENTE

L'autre grand sujet porte sur la robotisation et l'automatisation des tâches de certains postes ou certaines fonctions ; ainsi que la question de la place de l'intelligence artificielle et des algorithmes dans la relation travail. Que ce soit à l'usine industrielle ou l'usine tertiaire, nos batailles syndicales doivent avoir pour objectif de procéder à une robotisation inclusive et intelligente pensée et conçue avec et pour les travailleu-se-r-s. Il s'agit de concevoir ces outils comme une aide à la décision et à l'exécution des tâches, mais pas à une substitution aux travailleu-se-s qui doivent pouvoir se concentrer sur la part la plus valorisante et créative de leur travail. C'est nécessaire pour que le changement ait un sens et puisse permettre à chacune et chacun d'y trouver sa place.

Deux lignes s'affrontent sur le sens et le contenu à donner à la révolution numérique, le positionnement du curseur dépendra du rapport de forces que le monde du travail arrivera à construire pour gagner sa reconnaissance et sa place centrale dans les évolutions en cours et à venir :

- Ere numérique comme nouvelle phase de prolongement, de diversification et d'accentuation de l'exploitation capitaliste, matérialisée par les dérèglementations des secteurs d'activité et du travail et par l'hégémonie du modèle capitaliste nord-américain sur l'ensemble des dimensions économiques, culturelles, sociales, environnementales...
- Ere numérique comme nouvelle phase d'émancipation et de justice sociale pour l'ensemble du monde du travail qui ouvrira des perspectives inédites pour rompre avec l'accroissement des inégalités, permettra de construire le « vivre ensemble » et de répondre aux attentes sociales et environnementales.

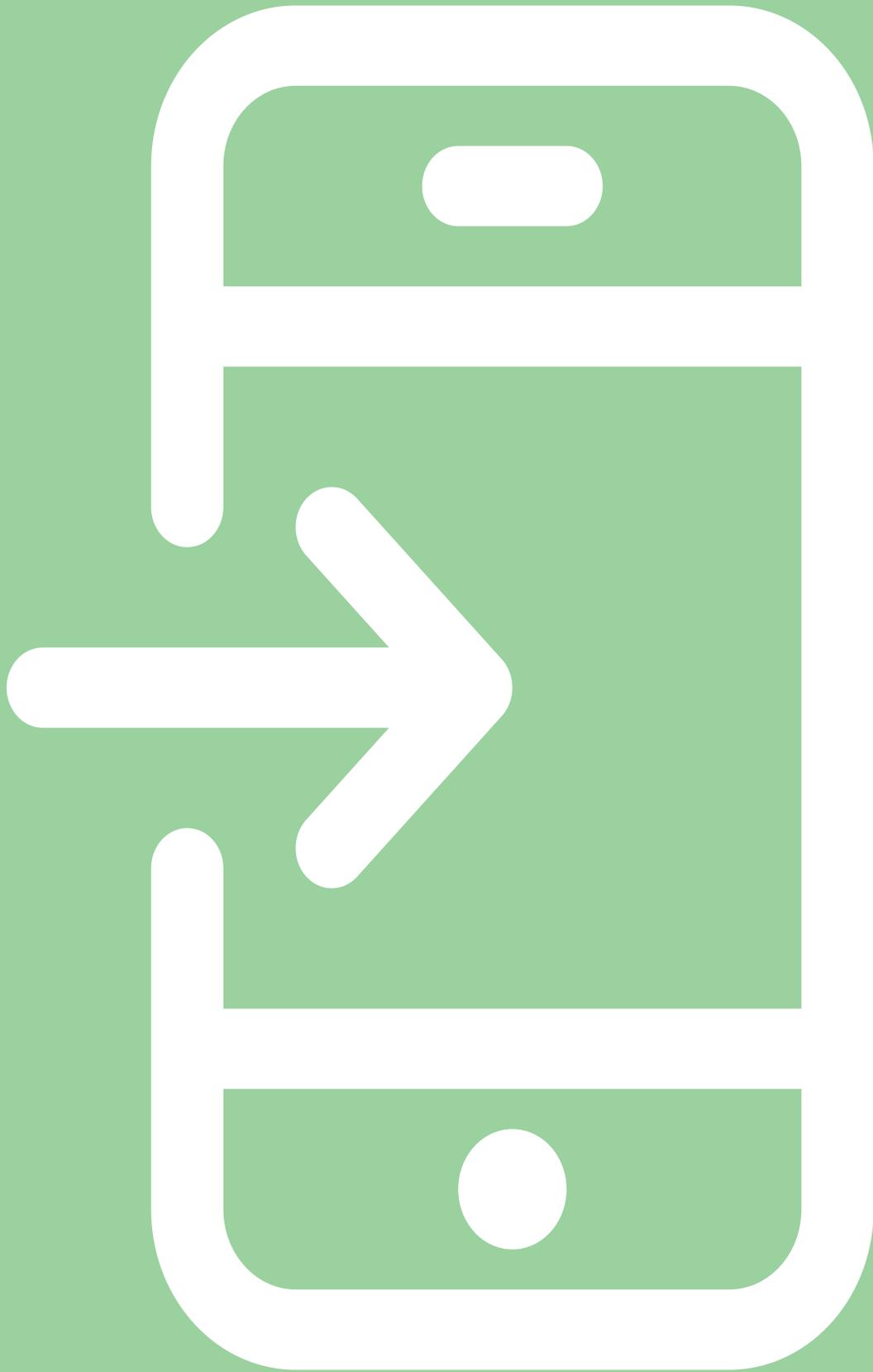
PARTAGE DE LA VALEUR CRÉÉE, DU SAVOIR, DES SAVOIR-FAIRE ET DU POUVOIR

Le numérique permet aux forces militantes de profiter des possibilités inédites que permet la mise en réseau des compétences, des outils et des savoirs. Cela peut participer à la structuration d'un nouveau paradigme politique, économique et social redéfinissant les modes de production, d'échange, de répartition des richesses, et de rapport à la valeur.

Pour promouvoir ce modèle, nous pouvons compter :

- sur l'attachement au modèle social et de protection sociale français (et européen) qui est très fort ;
- sur les aspirations de plus en plus présentes dans le monde du travail, notamment chez les jeunes, à donner du sens à son activité et à avoir davantage d'autonomie ;
- sur les différentes formes de l'engagement citoyen ayant pour finalité un impact social et environnemental positif.

Ce modèle peut s'appuyer sur la manière dont l'économie sociale et solidaire pense un rapport émancipé au travail, à l'entreprise et à la propriété. Les outils numériques offrent des possibilités d'organisations collective, de définition de règles communes, de déploiement de systèmes d'information-formation et de production libres et partagées qui mettent au cœur du projet le partage de la valeur créée, du savoir, des savoir-faire et donc du pouvoir.



2

Comment construire le
numérique autrement ?

2 Comment construire le numérique autrement ?

LES BATAILLES À ENGAGER

Le prisme du travail éclaire sur les enjeux et les batailles à engager.

L'activité humaine, qu'elle soit reconnue comme une activité salariée ou pas, demeure le centre de création des richesses, qui sont ensuite accaparées pour grossir les marges et servir le capital. Avec les technologies et les outils numériques, nous entrons dans l'ère du « travail tout le temps et n'importe où » autorisé par le bureau virtuel et les réseaux.

C'est dans ce contexte que les technologies du numérique se développent et se diffusent.

Il convient donc, en particulier, d'examiner comment le syndicalisme peut se déployer en direction des nouvelles formes de travail pour obtenir leur réglementation et de nouveaux droits afin, non seulement de préserver les droits du travail existants, mais aussi de promouvoir leur extension aux activités nouvelles.

Pour cela, le numérique représente un risque ou un atout pour le monde du travail. Tout dépend des choix qui sont faits et de l'utilisation des outils. Un exemple concret avec la traçabilité que permet le numérique. Cette traçabilité des outils numériques permet de surveiller l'activité des salarié-e-s : traçage des messages, des saisies effectuées, géolocalisation, etc. Mais cette surveillance peut très bien être utilisée pour tracer les conditions sociales et environnementales de fabrication des produits manufacturés et des services.

En effet, le numérique permet la traçabilité et la connaissance en temps réel, quel que soit le lieu de production, de tous les processus de fabrication et de tous les intervenants. Ces possibilités nouvelles peuvent très bien être utilisées et appliquées pour assurer la transparence sur les conditions sociales et environnementales qui accompagnent la création des biens et des services. Avec les technologies numériques, nous disposons potentiellement de nouveaux moyens pour mettre en visibilité les atteintes aux droits sociaux fondamentaux et porter un coup à la stratégie du moins-disant social intrinsèquement contenue dans les choix des directions des multinationales.

Du choix de l'utilisation des matières premières, en passant par toutes les étapes du processus de fabrication, la traçabilité numériques (puce RFID, objets connectés, SI, etc.) peut permettre d'établir « la carte des conditions sociale et environnementale » de chaque produit ou service disponible sur le marché. Ces possibilités de transparence et de traçabilité sur les choix de gouvernance qui prévalent aux conditions de création de biens et de services sont inédites.

L'ENJEU DU DÉBAT DÉMOCRATIQUE

Les rapports et les déclarations du gouvernement sur les évolutions et les perspectives liées au numérique se multiplient, mais le manque d'appropriation démocratique et de débat public est criant. De même, l'absence d'intervention publique pour orienter le sens des évolutions vers l'intérêt général est criante alors que le gouvernement n'hésite pas, dans le même temps, à dilapider des dizaines de milliards d'euros sous forme de CICE et de CIR en direction des entreprises sans exiger de contrepartie.

Cela traduit le manque d'ambition, d'anticipation et l'absence de réelle stratégie de la puissance publique qui se contente d'opération de communication afin de laisser l'espace libre au Medef pour conduire les évolutions comme il l'entend. Or, à l'heure de l'intelligence artificielle et des algorithmes le débat public est indispensable au regard des nouvelles questions fortes et inédites qui sont posées à la société.

De la même façon, alors que le service public est exsangue, car de plus en plus privé de moyens pour assurer ses missions, l'ouverture du DATA publique constitue une véritable manne pour les entreprises privées qui profitent de l'accès à ces données publiques (INSEE, IGN, Météo France, APEC, etc.) pour offrir des services marchands. Il est nécessaire de mettre en place des contreparties, financières et non financières, pour permettre au service public de garantir la qualité de ses missions.

Le fait que le gouvernement veuille réduire les organisations syndicales à l'état de spectatrices, des changements profonds en cours et à venir, est de la même veine : laisser ces mutations profondes aux mains du marché.

Au moins 8 batailles, qui représentent autant d'axes de déploiement pour la campagne « Construire le numérique autrement » sont à engager.

COMPLÉTER LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

Il est nécessaire de compléter la législation française au regard des évolutions socio-économiques et de l'évolution du « partage des risques » au sein de la relation de travail, comme le souligne le rapport du Conseil pour l'Orientation pour l'Emploi sur « [L'évolution des formes d'emploi](#)¹⁰ »

Le droit social se trouve bousculé par la remise en cause de l'unité de temps (forfait jours par exemple), de lieu (télétravail notamment), d'action (pluriactivité) qui accroissent la difficulté à normer, encadrer le travail, y compris l'activité salariée « classique ». Les évolutions créent à la fois des souplesses nouvelles et des risques de dérives accrus.

Aujourd'hui, notre législation du travail est inadaptée et insuffisante par rapport à l'évolution du travail. Pour ne citer qu'un exemple, ce n'est pas le Code du travail qui protège les salariés en forfait jours, mais la jurisprudence (12 accords collectifs de branche ou d'entreprise ont été annulés par la Cour de cassation) : c'est elle qui complète les insuffisances du Code du travail.

L'enjeu est donc de compléter la législation actuelle du travail pour qu'elle réponde mieux aux évolutions intervenues dans le travail. À l'heure de la révolution numérique, il est nécessaire de remettre le travail au centre de la réflexion, vu les impacts attendus sur les organisations et les postes de travail, et les évolutions fortes des contenus des métiers.

Face aux évolutions engagées, deux conceptions opposées s'affrontent concernant l'évolution du droit du travail :

- d'un côté celle qui est sur la vision court-termiste du marché, raisonnant sur la notion de « capital humain » et « d'employabilité » où l'humain constitue la variable d'ajustement ;
- de l'autre, la vision cherchant à promouvoir la réponse aux besoins humains et la justice sociale, où les choix économiques sont orientés vers cet objectif dans une logique de développement durable respectueuse des conditions sociales et environnementales.

Syndicalement, nous agissons pour qu'en entreprise les technologies numériques soient utilisées comme une ressource redonnant toute sa place à la dimension collective et au sens du travail. Il s'agit de concevoir ces outils numériques et ces nouvelles formes d'organisation du travail dans le sens d'une aide pour le salarié dans sa prise de décision et en le débarrassant de toutes les tâches fastidieuses. C'est ce cadre de travail émancipateur qui permettra au salarié de libérer sa capacité d'innovation et de créativité. Pour atteindre cet objectif, il est nécessaire de légiférer pour encadrer les évolutions, créer de nouveaux droits, ainsi qu'une définition étendue de l'entreprise, impliquant des solidarités avec l'ensemble de ses prestataires et sous-traitants.

ÉVOLUTIONS DU MONDE DU TRAVAIL

Protection des travailleurs

Le rapport 2015 de l'OIT « [Des modalités d'emploi en pleine mutation¹¹](#) », met en évidence deux aspects importants :

- les lois sur la protection de l'emploi ont été progressivement renforcées au fil du temps, une tendance qui est courante à travers les pays et les régions. Cependant, en Europe, la protection des travailleurs s'est généralement détériorée depuis 2008 quand a débuté la crise financière mondiale.
- La confirmation que l'emploi salarié est globalement toujours en hausse sur la planète, même s'il ne représente qu'à peine un emploi sur deux et si la proportion d'emploi à temps partiel augmente, notamment pour les femmes.

Cela fait dire à Guy Ryder, Directeur général de l'OIT, « La voie à suivre est de veiller à ce que les politiques prennent en considération l'évolution de notre façon de travailler aujourd'hui. Ce qui veut dire qu'il faut stimuler les possibilités d'investissement pour relancer la création d'emplois et la productivité, tout en garantissant la sécurité d'un revenu adéquat pour toutes les catégories de travailleurs, pas seulement pour ceux qui ont des contrats stables ».

Raymond Torres, Directeur du département de la recherche de l'OIT et principal auteur du rapport, poursuit : « L'enjeu principal est de faire coïncider la réglementation à un marché du travail de plus en plus diversifié. Des règles bien conçues peuvent soutenir à la fois la croissance économique et la cohésion sociale ».

Pour illustrer ce propos, un exemple concret : la mise en place du salaire minimum en Allemagne à 8,5 € de l'heure (avec un passage prévu à 10 € de l'heure en 2017) a conduit à la création de 700 000 emplois entre janvier et septembre 2015 avec un taux de chômage en baisse de 4,8 % à 4,5 %. Cela montre que les droits des salariés ne sont pas un obstacle, bien au contraire, au dynamisme du marché de l'emploi.

Et il est toujours utile de rappeler que ce ne sont pas les droits des salariés qui constituent le problème, mais l'absence d'activité économique. Elle même liée et pénalisée par le manque d'investissement des entreprises et la répartition trop inégale des richesses créées par le travail, qui ont pour résultat de plomber la demande et la croissance. Le déterminant pour lutter contre le chômage reste l'investissement et l'activité économique et non l'affaiblissement des droits des salariés.

Nouvelles formes d'activités professionnelles

Au sein des pays de l'OCDE, l'emploi non salarié est orienté à la baisse. C'est le cas notamment aux États-Unis, où si 30 % des travailleurs sont free-lance, moins de 10 % vivent de cette activité. En France, l'apparition de formes hybrides d'emploi alimente la stabilisation de l'emploi non salarié. Depuis 1989 l'emploi indépendant a chuté de 20 %. Le seul segment en hausse concerne le secteur tertiaire non marchand, et pour l'auto-entrepreneuriat, les professions féminisées comme l'enseignement et le travail social qui souffrent d'un grave problème de déclassement social et de reconnaissance.

Les nouvelles formes d'activités professionnelles (hors salariat) que veut favoriser le gouvernement ont pour caractéristiques communes de :

- réduire la contribution au financement de la protection sociale ;
- réduire les droits sociaux (chômage, santé, retraite) du travailleur concerné ;
- transférer le risque économique sur le salarié ;
- transférer les risques professionnels sur le salarié (en matière de santé au travail par exemple).

Le nombre de chômeurs, la difficulté de retrouver un emploi, notamment pour les seniors (première victimes des ruptures conventionnelles) ou pour les jeunes diplômés (84 % des offres d'emploi sont en CDD de plus en plus courts), la faiblesse du niveau des salaires (notion de salariat pauvre), l'absence d'allocation de ressource pour les étudiants encouragent l'auto-entrepreneuriat (1 million de personnes dont le revenu moyen est de 450 € mensuel). Les auto-entrepreneurs considèrent, eux-mêmes, que ce type d'activité procure un revenu d'appoint, mais ne constitue pas une activité professionnelle permettant de vivre décemment. C'est grâce à la mobilisation contre la loi Travail, que nous avons pu maintenir la possibilité de requalification en CDI pour les indépendants qui parviennent à prouver le lien de subordination.

RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le patronat français a lancé une offensive généralisée contre la réglementation du travail, dont les 35 heures et le temps de travail. Cette offensive se traduit dans les faits par :

- le développement des temps partiels, des horaires flexibles, et des horaires atypiques ;
- l'extension du travail dominical, les jours fériés, et même de nuit ;
- le développement des heures supplémentaires non comptabilisées, ni payées, ni récupérées ;
- l'extension du forfait jours, même à des salarié-e-s qui ne remplissent pas les conditions.

Les fantasmes patronaux restent les mêmes depuis plus d'un siècle : créer le maximum de valeur à court terme afin de maintenir le taux de profit. Pour cela, développer le travail 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 est le plus simple. L'utilisation des outils numériques (smartphone, ordinateur portable, informatique embarquée, bureau virtuel...) donne la possibilité de travailler 24h/24 et 7j/7 de n'importe où, n'importe quand. Le lien de subordination peut être permanent.

Pour que les gains de productivité liés à la transformation numérique ne dégradent pas davantage la situation de l'emploi, il est nécessaire de s'engager dans une réduction massive du temps de travail, à salaire constant, hebdomadaire et tout au long de la vie. Notamment en prévoyant sur le temps de travail des temps de formation professionnelle ou d'activités complémentaires extérieures à la vie professionnelle, des aménagements de fin de carrière ou des possibilités de départ en retraite plus tôt.

Rappelons que la mise en place des 35 heures en France s'est traduite par la [création de 350 000 emplois¹²](#). À l'inverse, la défiscalisation des heures supplémentaires et l'augmentation du temps de travail issues de la loi TEPA du gouvernement Sarkozy a entraîné 70 000 suppressions d'emplois

GARANTIR LA SANTÉ AU TRAVAIL

Les conséquences sur l'allongement de la durée du travail ne sont pas neutres sur la santé, comme en témoigne [l'étude épidémiologique¹³](#) publiée dans la revue médicale The Lancet. Cette vaste étude établit le lien entre la durée hebdomadaire du temps de travail et les risques pour la santé.

Dans le même temps, afin de préserver la santé des salarié-e-s en activité, il faut obtenir :

- un droit à la déconnexion effective, en abaissant la charge de travail et en réglementant par voie législative et par accord normatif l'usage des messageries professionnelles (prévoyant des plages de trêves de courriels) ;
- la réglementation stricte du forfait jours, en le limitant aux cadres réellement autonomes, en appliquant comme pour les autres cadres les limitations maximales journalières et hebdomadaires de travail prévues dans le Code du travail ;
- compléter la réglementation du télétravail en matière d'accident du travail, de décompte du temps de travail, d'accès à la formation professionnelle sur le temps de travail ;
- définir et réglementer les déplacements professionnels et le nomadisme par la mise en place d'une négociation interprofessionnelle pour définir et encadrer le nomadisme.

La concertation sur le télétravail, prévue par la loi Travail, vient de débiter. L'Ugict-CGT fait partie de la délégation CGT. Le patronat souhaite réduire cette concertation à un simple état des lieux à l'issu duquel un guide de bonnes pratiques serait établi. Toutes les organisations syndicales ont demandé que cette concertation débouche sur une négociation pour réactualiser l'ANI de 2005 sur le télétravail en mettant en place de nouveaux droits pour compléter les insuffisances de l'ANI et intégrer les sujets nouveaux comme le nomadisme.

FORMATION ET RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS

Cette mutation des entreprises, de l'organisation du travail, du poste de travail et du contenu des métiers va nécessiter la mise en place de formation à un niveau inégalé en volume, en contenu et en qualité. Nous entrons dans une ère où, la performance des entreprises sera directement liée au niveau de qualification, et donc, à la qualité des formations dispensées.

L'accélération de la transmission des savoirs et de la diffusion des nouveaux outils va nécessiter de s'inscrire dans une logique de formation continue et d'anticipation. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences doit prévenir l'obsolescence des compétences, remplir son rôle d'anticipation sur l'évolution des qualifications et des métiers, et s'inscrire dans une logique d'élévation des qualifications. Ce droit à la formation doit être garanti au salarié, et pas laissé à la seule initiative de l'employeur.

Rappelons que la CGT préconise un temps de formation égal à 10 % du temps de travail.

GARANTIR LA MIXITÉ DES MÉTIERS

La transformation numérique est un risque pour l'égalité professionnelle femmes-hommes, mais elle peut être aussi une opportunité pour assurer une meilleure mixité des emplois. L'existence des stéréotypes sur l'accès aux métiers techniques, et les suppressions d'emplois des métiers traditionnellement fortement féminisés (appartenant aux filières marketing, RH, communication,...) rendent nécessaire une politique volontariste en la matière. Des dispositifs RH et de formation dédiée pour garantir la mixité des emplois doivent être mis en place pour atteindre l'objectif d'égalité F/H.

La mixité des emplois nécessite de revoir la gestion de la mobilité géographique, l'organisation du travail et le fonctionnement des collectifs de travail. Il s'agit notamment de limiter les déplacements, diminuer le présentisme, et faciliter l'équilibre vie privée / vie professionnelle. La revendication de l'Ugict-CGT « Pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail » s'inscrit dans cette logique. Elle vise à transformer la culture managériale existante, faciliter le travail individuel et collaboratif, préserver la santé des salarié-es en allégeant la durée et la charge de travail.

CHANGER LE MANAGEMENT POUR LA CONDUITE DU CHANGEMENT

Le management actuel dans les entreprises est inadapté aux nouvelles organisations et au nouveau mode de fonctionnement plus collaboratif et plus transversal qui va s'imposer. La personnalisation du service ou de l'offre implique de compter sur l'intelligence collective des salariés, mais aussi de favoriser l'autonomie, la créativité, le rôle contributif de l'encadrement. Elle pousse à changer les logiques managériales et le rôle des managers.

Il ne suffira pas de former aux outils du numérique, de sensibiliser sur les risques psychosociaux, mais aussi de donner les moyens aux managers, et plus généralement à tout l'encadrement, le droit de pouvoir s'opposer à des directives ou des ordres qui sont contraires à leur éthique professionnelle et/ou à la responsabilité sociale. Nous militons pour pouvoir être, en tant que cadre, « professionnellement engagés et socialement responsables ». Ce droit d'alerte et de proposition alternative dans la conduite du changement est nécessaire pour pouvoir refuser de mettre en œuvre une consigne ou une directive contraire à l'éthique.

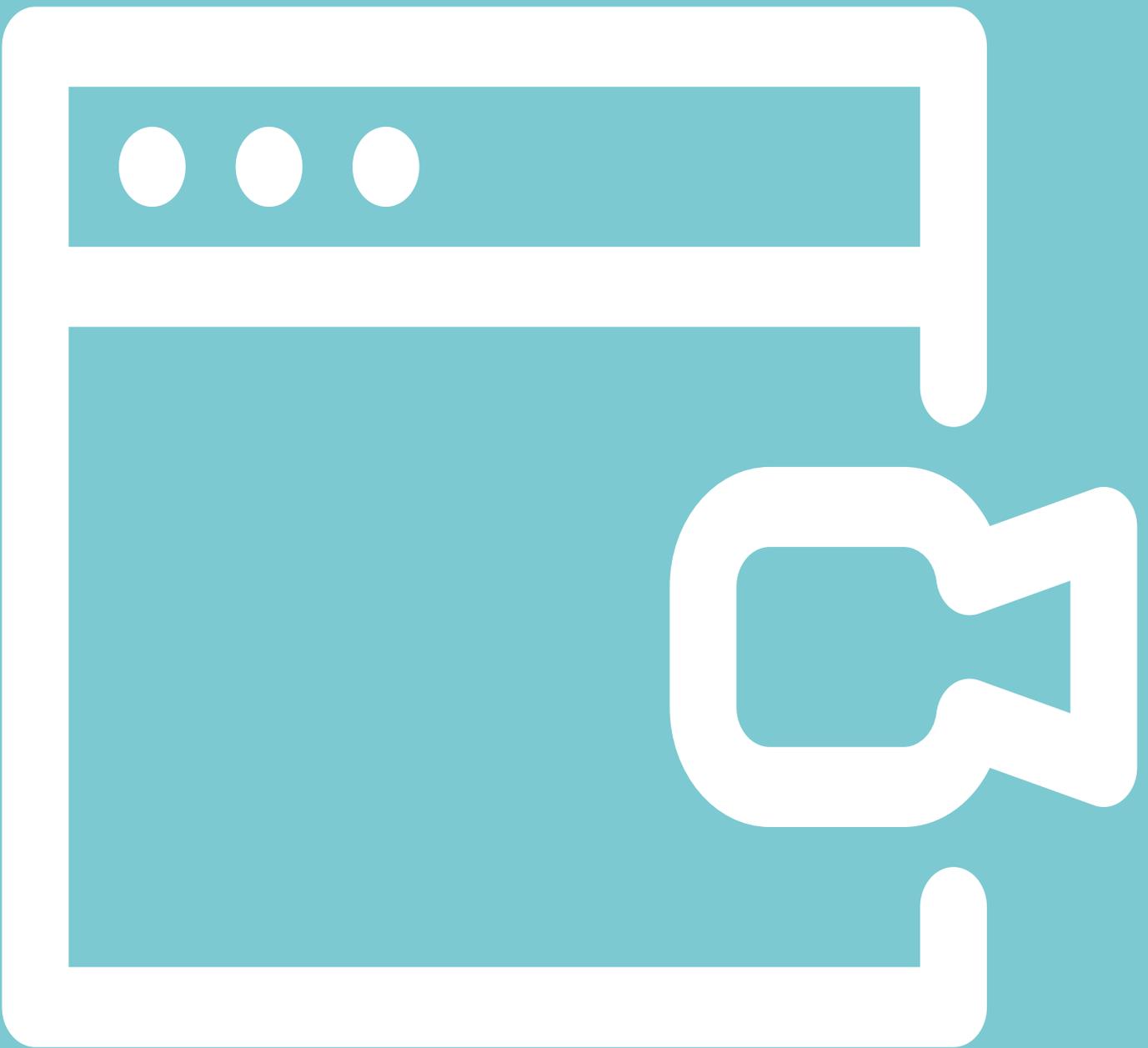
GARANTIR LE DROIT À LA VIE PRIVÉE AU TRAVAIL

Les moyens technologiques fournis par les technologies numériques permettent un niveau, une permanence et une fréquence de surveillance qui vont au-delà de tout ce que nous avons connu à ce jour. La géolocalisation peut être permanente. Les données professionnelles et personnelles accessibles pour l'employeur en temps réel.

Cette surveillance excessive nécessite la mise en place d'un droit à la vie privée au travail. Les limites exactes de la surveillance légitime, afin que l'employeur s'assure que les salariés effectuent réellement le travail pour lequel ils sont payés, dans le respect des règles de santé et de sécurité, doivent donner lieu à des négociations adaptées à chaque lieu de travail (y compris le domicile si télétravail).

En particulier, l'utilisation des données personnelles du salarié doit être strictement encadré et réglementé par la loi. Chaque usage doit correspondre à une finalité précise. Tout autre usage de ces mêmes données doit être prohibé. La négociation avec les syndicats doit compléter cet encadrement au plus près des réalités des entreprises. Les éléments suivants doivent faire l'objet d'une négociation :

- le type de données qui peuvent être collectées ;
- où ces données doivent être stockées (sous la responsabilité de l'entreprise) ;
- combien de temps peuvent-elles être conservées ;
- quelle utilisation possible (à qui peuvent-elles être transmises).



3

Construire le
numérique autrement :
un enjeu syndical

3 Construire le numérique autrement : un enjeu syndical

Beaucoup des questions, pour certaines inédites, sont posées à l'heure numérique. Le droit du travail actuel est insuffisant pour protéger de la logique du moins-disant social qui est le dénominateur commun de tous ces risques. Combattre le modèle low-cost est le fil rouge de notre action syndicale, comme nous l'avions décidé lors du 17ème Congrès de l'Ugict-CGT. Pour cela, il est nécessaire d'obtenir de nouveaux droits pour toutes les travailleuses et tous les travailleurs.

Dans le même temps, ces évolutions fortes nous donnent l'opportunité de réinterroger nos modèles économiques et de management devenus archaïques. Changer de cap nécessite de rompre avec le modèle capitalisme et le Wall Street management en restaurant les logiques propres au service public, à l'intérêt général à la cohésion et l'égalité sociale. Force est de constater l'absence de débat démocratique sur les enjeux de cette révolution numérique déjà entamée. Il est nécessaire d'anticiper notre avenir en organisant la mobilisation des salarié-e-s sur les attentes exprimées et nos propositions syndicales afin de ne pas rester spectateur des évolutions.

Sans une mobilisation forte nous risquons de tomber dans le scénario low-cost, alors que paradoxalement le numérique nous ouvre des possibilités d'émancipation pour le monde du travail.

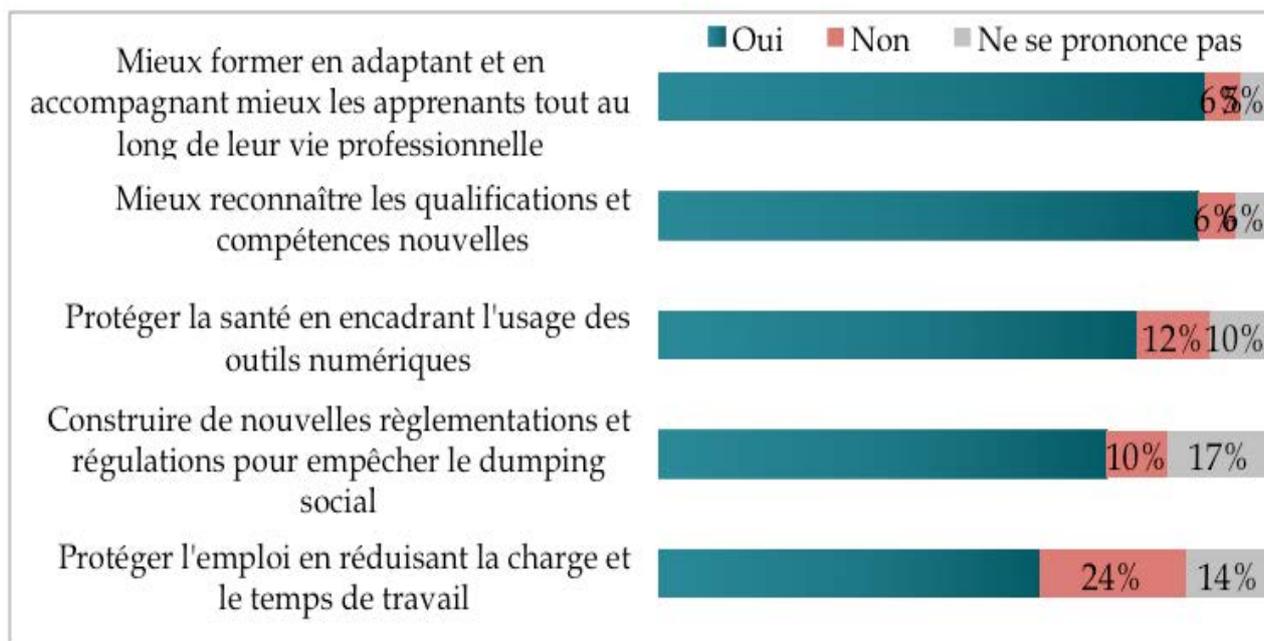
ÉVOLUTIONS NUMÉRIQUES : NÉGOCIATIONS EN ENTREPRISE

L'état d'esprit des salarié-e-s de l'encadrement est majoritairement favorable aux évolutions liées au numérique et exprime des attentes vis-à-vis de ces évolutions ([sondage 50 ans de l'APEC¹⁴](#), [LabSocial d'Humanis¹⁵](#) etc.), même si on note une dimension ambivalente liée aux craintes pour l'avenir.

Ces évolutions, même si elles ont commencé et s'annoncent rapides et de grande ampleur, ne sont pas encore écrites. Elles seront fonction de ce que nous serons en capacité de porter pour construire le numérique autrement.

Nous pouvons nous appuyer sur la réussite de notre campagne sur le droit à la déconnexion et sur l'accueil favorable réservé à nos propositions pour construire le numérique autrement. Comme en témoigne le résultat du galop d'essai que nous avons fait avec notre dernier baromètre Ugict-CGT/ Viavoice 2016.

Pour aborder la révolution numérique, êtes-vous d'accord avec les propositions suivantes ?



À l'heure où les entreprises s'organisent pour se transformer, il est nécessaire que nous soyons présents pour peser sur les choix qui détermineront le contenu des évolutions. Un objectif accessible, comme le démontrent les avancées obtenues dans certains accords, et notamment le seul accord portant sur la transformation numérique d'un grand groupe, celui d'Orange, en septembre 2016.

CAMPAGNE « CONSTRUIRE LE NUMÉRIQUE AUTREMENT »

Référence syndicale sur le numérique, l'Ugict-CGT a été retenue il y a 6 mois par l'ANACT pour son projet sur la Qualité de vie au travail & le Numérique.

Ce projet pour l'ANACT alimentera notre campagne « Construire le numérique autrement » qui repose sur cinq axes :

LE VÉCU AU TRAVAIL

Notre projet part de l'environnement de travail, de l'évolution du contenu du travail et des conditions d'exercice professionnel. À ce titre, nous réalisons des « Entretiens experts » pour

concevoir les différents outils du projet. Ces « Entretiens experts » sont collectifs et par métier. Ils sont réalisés dans les branches et les entreprises les plus impactées par le numérique : édition, journalisme, télécoms, banque, assurance, énergie, industrie et services.

Les verbatim issus de ces entretiens ainsi que la synthèse interprofessionnelle de ces entretiens seront publiés sur le site XXX et permettent, au-delà des discours et slogans sur le numérique, de démontrer les contradictions que ces transformations génèrent sur le terrain. Un questionnaire pour permettre de faire, avec les salarié-es un diagnostic sur l'impact du numérique sur la qualité de vie au travail est également mis à disposition, au format web et papier. C'est un bon outil pour mettre le vécu des salarié-es et leurs aspirations au cœur de la négociation qualité de vie au travail.

PROPOSITIONS INTERPROFESSIONNELLES

La DATA de ces entretiens experts nourrit le contenu du travail de l'Ugict-CGT, et en particulier du groupe « ICT & numérique » qui a travaillé pendant un an à la construction des propositions pour les différents axes revendicatifs de la campagne. L'idée est d'ouvrir le débat avec les ICT sur ces propositions, en leur permettant de donner leur avis et de les compléter. L'objectif est de montrer que nous ne sommes pas contraints à subir les transformations, mais que nous pouvons au contraire, peser sur le sens et sur le contenu de la révolution numérique. Ces propositions ont vocation à être complétées et précisées au plus près des réalités professionnelles. Au vu de la rapidité des transformations, elles seront enrichies progressivement à partir des nouvelles questions et des retours d'expériences. Elles ont vocation à être portées au niveau national, dans les branches et les entreprises, et à déboucher sur des avancées concrètes.

Pour construire le numérique autrement et ouvrir le débat avec les ICT, l'Ugict-CGT met à disposition 24 propositions interprofessionnelles adaptable aux réalités des professions, des territoires, des entreprises et administrations.

Ce modèle de consultation est construit autour des 24 propositions suivantes :

UTILISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR DÉVELOPPER L'EMPLOI QUALIFIÉ ET LA FORMATION, ET DIMINUER CHARGE ET TEMPS DE TRAVAIL

- Proposition 1 :

Protéger et développer l'emploi en réduisant la charge et le temps de travail.

- Proposition 2 :

Libérer la/le salarié-e du travail répétitif ou fastidieux pour enrichir qualitativement le contenu professionnel et participer à l'évolution du métier.

- Proposition 3 :

Mettre en place une GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) territoriale et par filière professionnelle tripartite (entreprise/représentants des salariés/Pouvoirs publics) afin d'anticiper l'impact du numérique sur l'emploi et de conditionner les aides publiques à l'emploi, la formation et l'investissement.

- **Proposition 4 :**

Mettre en place une sécurité sociale professionnelle pour garantir le niveau de salaire et l'ensemble des droits individuels détenus lors de changement de poste et/ou d'entreprise.

UTILISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR GARANTIR L'ÉGALITÉ DÉVELOPPER LA FORMATION ET RECONNAÎTRE LES QUALIFICATIONS

- **Proposition 5 :**

Favoriser l'accès des femmes à la formation professionnelle en particulier sur les nouveaux métiers du numérique pour garantir la mixité des emplois et l'égalité F/H.

- **Proposition 6 :**

Réserver une partie des gains de productivité à la formation professionnelle et/ou la reconversion professionnelle qui doivent représenter au moins 10% du temps collectif de travail.

- **Proposition 7 :**

Le numérique doit servir à enrichir les formations en présentiel sans s'y substituer. Des dispositifs d'accompagnement et de formation sur le terrain doivent être aussi développés pour consolider les acquisitions en situation d'exercice professionnel.

- **Proposition 8 :**

Mieux reconnaître les qualifications et les compétences nouvelles par des augmentations de salaire.

UTILISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR CHANGER LE MANAGEMENT ET ASSOCIER LES SALARIÉ-ES AUX ÉVOLUTIONS

- **Proposition 9 :**

Passer d'un management « prescription standardisée et contrôle » (type lean management), à un management orienté vers l'autonomie, le renforcement du soutien au collectif de travail et aux personnes, le partage d'expérience et de sens.

- **Proposition 10 :**

Garantir un droit d'alerte, d'expression et de proposition alternative pour permettre à l'encadrement le respect de son éthique professionnelle et l'exercice de son rôle contributif dans la conduite du changement.

- **Proposition 11 :**

Avant tout changement d'organisation du travail, consulter les représentants du personnel pour associer les salarié-e-s aux nouvelles organisations et évaluer l'impact sur la santé et sur le collectif de travail.

UTILISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR GARANTIR LA SANTÉ AU TRAVAIL ET L'ÉQUILIBRE VIE PROFESSIONNELLE / VIE PRIVÉE

- **Proposition 12 :**

Mise en place d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver la vie privée et la santé.

- **Proposition 13 :**

Règlementer et encadrer l'utilisation du forfait jours pour éviter les horaires et les durées excessives de temps de travail. Doter le CHSCT d'un pouvoir de suspension du forfait jours en cas d'abus.

- **Proposition 14 :**

La réglementation du télétravail doit être renforcée pour mieux protéger les télétravailleurs et les nomades (télétravail en situation de mobilité) et prévoir notamment la qualification automatique des accidents en accident du travail, la limitation du temps de travail, la prise en charge des équipements...

UTILISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR DÉVELOPPER LES DROITS COLLECTIFS, LA COOPÉRATION ET NOTRE MODÈLE SOCIAL

- **Proposition 15 :**

Créer une présomption de salariat pour tous les travailleurs (chauffeurs, livreurs, consultants, experts, formateurs, graphistes,...) qui ont un lien de subordination (fixation des tarifs, des horaires de travail, ...) avec la plateforme. Donner accès aux auto-entrepreneurs indépendants à l'ensemble de la protection sociale (retraite, chômage, maladie, formation professionnelle...) en contrepartie de leur dépendance économique vis-à-vis des donneurs d'ordre.

- **Proposition 16 :**

Réformer la fiscalité des entreprises pour mettre à contribution les géants du numérique et taxer la valeur là où elle est produite

- **Proposition 17 :**

Permettre aux représentant-es du personnel de disposer de droits d'informations renforcés et élargis et de moyens supplémentaires leur permettant de connaître la situation de l'ensemble de la chaîne de production à laquelle ils sont intégrés, du groupe donneur d'ordre, aux filiales et sous-traitants, de façon à responsabiliser les multinationales.

- **Proposition 18 :**

Utiliser les nouvelles possibilités offertes par le numérique pour tracer les conditions sociales et environnementales de fabrication et permettre aux salarié-es, citoyen-nes et consommateurs de les connaître.

UTILISER LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE POUR DÉVELOPPER LES DROITS ET GARANTIR LES LIBERTÉS

- **Proposition 19 :**

L'usage des données collectées doit rester strictement conforme à la finalité annoncée. Chaque personne doit disposer d'un droit d'accès, de correction, et d'oubli pour ses données personnelles.

- **Proposition 20 :**

L'utilisation de la géolocalisation doit être encadrée, justifiée et utilisée à des fins uniquement professionnelles et respectueuses de la vie privée.

- **Proposition 21 :**

Afin de garantir l'accès au savoir et à la culture, les résultats et les données issues de la recherche doivent être en libre accès tant pour les administrations que pour les entreprises publiques ou privées, bénéficiant de subventions publiques ou prolongeant des recherches publiques.

- **Proposition 22 :**

Taxer l'utilisation commerciale des données de façon à financer les structures qui les produisent (services publics, plateformes collaboratives...).

- **Proposition 23 :**

Favoriser l'utilisation de logiciels libres.

- **Proposition 24 :**

Garantir la liberté d'expression des salarié-e-s et les libertés syndicales sur le web, les intranets et réseaux sociaux d'entreprise.

LE LABEL « CONSTRUIRE LE NUMÉRIQUE AUTREMENT »

Les transformations numériques sont rapides, variées et s'exercent à toutes les échelles. Pour « construire le numérique autrement », il faut donc travailler des propositions au niveau des filières professionnelles, des bassins d'emplois, des entreprises et des réalités de travail. Le label « Construire le numérique autrement » doit donc permettre aux équipes syndicales de construire leur campagne avec des revendications concrètes, à partir de leurs réalités professionnelles et des aspirations des salariés, en utilisant et déclinant les outils de communication. Le site web leur garantira une visibilité et permettra de faire converger les revendications professionnelles ou territoriales.

INVESTIR LE SYNDICALISME 2.0

Comme l'a écrit Ignacio Ramonet en 2011 dans son livre « L'explosion du journalisme », l'ère des médias de masse cède la place à la masse des médias. Les réseaux sociaux représentent les médias alternatifs aux médias officiels tenus par le capital.

Et sociologiquement, ce sont les jeunes diplômé-e-s, c'est-à-dire celles et ceux qui représentent potentiellement l'avenir de notre syndicalisme, qui utilisent le plus les réseaux sociaux. Dans l'ordre Facebook, Snapchat, Twitter,...

Les technologies nous donnent l'opportunité de construire un tout autre modèle en rupture avec l'idéologie et le modèle capitaliste dominant. En ouvrant des possibilités inédites de partage des savoirs et de l'information au sein d'organisations collectives libres, car indépendantes du système dominant, les technologies numériques peuvent être vecteurs de transformation de la société et du rapport au travail.

Pour y parvenir, nous devons accélérer les transformations de notre syndicalisme :

- un syndicalisme qui s'ouvre aux contributeurs indépendants.
- Un syndicalisme qui crée de nouveaux droits et protections du salariat.
- Un syndicalisme qui réfléchit à transformer ses structures pour développer une vie syndicale collective afin qu'il n'existe aucun syndiqué isolé, permettre en particulier à des cadres dirigeants d'échanger et de mutualiser expériences, réflexions et actions.
- Un syndicalisme 2.0 qui ne se borne pas à sa présence sur les réseaux sociaux, mais capable, par exemple, de construire des plateformes permettant aux organisations syndicales, dans les entreprises donneuses d'ordres et les organisations syndicales, dans les entreprises sous-traitantes, de se contacter, de mener des batailles pour imposer de nouvelles relations de coopérations et de cotraitances, de responsabilisation sociale des donneurs d'ordres. Une syndicalisation 2.0, outil de mutualisation, d'expérience et de luttes syndicales.

Présentation de syndicoop

L'Ugict a lancé une expérimentation appelée Syndicoop, plateforme syndicale et coopérative. La plupart des UFICT et de nombreux syndicats ont inscrit leurs militants à ce réseau hybride qui a pour ambition de mélanger outils et réseaux militants, espaces de collaboration et de partage, plateformes de publication et de mobilisation, et mutualisation d'informations et de ressources.

Concrètement, Syndicoop est un portail commun à plusieurs centaines de responsables d'organisations : outre un annuaire très complet, de nombreuses applications permettent de mettre en commun des documents, informations, publications ou initiatives, notamment via des «coopératives».

Cette communauté militante en ligne est une réponse aux tentations « d'Uberisation » et de dispersion des modes d'organisation et d'actions collectives, voire de la représentation des salariés. Parce que nous ne croyons pas au syndicalisme par délégation, nous nous emparons donc du numérique pour accélérer « l'empowerment militant ». Ce terme traduit une vision dans laquelle les syndiqués sont acteurs, auteurs et décideurs. L'objectif de Syndicoop est donc d'utiliser

Le numérique pour prolonger notre engagement, renforcer les structures de la CGT, et fluidifier l'exercice des responsabilités syndicales.

Comme beaucoup d'autres, le site lenumeriqueautrement.fr est par exemple hébergé sur cet espace commun, ce qui facilite la mise en place de sa dimension partagée et participative. Vous y trouverez également une revue de presse du numérique. Très complète et actualisée, «Numer'Action», est éditée par la Fédération CGT des Sociétés d'Études, et fournit une démonstration concrète d'une manière de construire #LeNumériqueAutrement.

DES OUTILS POUR NOS SYNDICATS ET NOS IRP

Des outils pour aller au débat avec les salarié-es

- 24 propositions « Construire le numérique autrement ».
- Un diagnostic pour évaluer avec les ICT l'impact du numérique sur leur qualité de vie au travail, disponible en septembre 2017.
- Blog de campagne « Le numérique autrement ».
- Affiches de campagne « Construire le numérique autrement » déclinées par thématique (droit à la déconnexion, etc.).

Des outils pour gagner des avancées dans les négociations

- Un Guide du droit à la déconnexion.
- Un guide et une formation pour les négociateurs et négociatrices QVT, disponible septembre 2017.
- Guide forfait jours pour les syndicats, intégrant les modifications de la loi Travail, disponible novembre 2017.

Des outils pour permettre aux ICT d'être « Professionnellement engagés et socialement responsables » dans la mise en œuvre des changements

- Un guide pour les cadres et managers de proximité, disponible novembre 2017
- Un guide RH de proximité, disponible novembre 2017.

Des outils pour mettre le web au service des salarié-es

- L'application « Ma pointeuse perso » doit permettre aux salarié-es qui le souhaitent de décompter leur temps de travail en lien avec un système de géolocalisation, et ainsi d'avoir un point d'appui pour exiger réduction du temps et de la charge de travail et paiement du temps de travail réellement effectué. Disponible septembre 2017.

La révolution numérique, en ouvrant une nouvelle ère, nous offre l'opportunité de revisiter et réinterroger : notre modèle de production, notre modèle de management, notre rapport au travail, notre modèle d'organisation du travail.

Utilisons la révolution numérique pour ouvrir de nouveaux horizons et changer de cap par rapport aux modèles économiques archaïques des entreprises, pour changer les logiques managériales, et le modèle capitaliste.

Le degré de réussite de la transformation numérique des entreprises et des administrations sera étroitement lié à la façon dont les salarié-e-s, l'encadrement et le syndicalisme, pèseront sur la définition et à la conduite des projets de transformation.

Afin de réussir à obtenir et maintenir la cohésion sociale dans un contexte évolutif et potentiellement disruptif, les transformations numériques ne doivent pas être imposées d'en haut et guidées par une logique de coût, mais débattues et construites collectivement avec les forces sociales et citoyennes dans un objectif de progrès social et environnemental.

C'est possible en permettant à l'encadrement d'être « professionnellement engagé-e-s et socialement responsables ». C'est l'objectif de la campagne « Construire le numérique autrement ».

Sources des liens dans le texte

- 1 https://www.rolandberger.com/publications/publication_pdf/les_classes_moyennes_face_à_la_transformation_digitale_roland_berger.pdf
- 2 <https://www.etui.org/fr/%C3%83%C6%92%C3%86%E2%80%99%C3%83%E2%80%A0%C3%A2%E2%82%AC%E2%84%A2%C3%83%C6%92%C3%A2%E2%82%AC%C2%A0%C3%83%C2%A2%C3%A2%E2%80%9A%C2%AC%C3%A2%E2%80%9E%C2%A2%C3%83%C6%92%C3%86%E2%80%99%C3%83%C2%A2%C3%A2%E2%80%9A%C2%AC/Publications2/Notes-de-prospective/Faconner-le-monde-du-travail-dans-l-economie-digitale>
- 3 <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/sondageviaivoice2016>
- 4 <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/sondageviaivoice2016>, <https://droitaladeconnexion.info/temps-de-travail/>
- 5 <https://droitaladeconnexion.info/libertes/>
- 6 <https://droitaladeconnexion.info/pourquoi/>
- 7 <https://droitaladeconnexion.info/loi-travail-el-khomri/>
- 8 <https://droitaladeconnexion.info/pourquoi/>
- 9 <https://droitaladeconnexion.info>
- 10 http://www.coe.gouv.fr/Detail-Publication.html%3Fid_article=1175.html
- 11 <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2015-changing-nature-of-jobs/lang--fr/index.htm>
- 12 http://www.assemblee-nationale.fr/14/rap-enq/r2436.asp#P1248_212780
- 13 http://www.lemonde.fr/sante/article/2015/08/20/travailler-trop-longtemps-augmente-les-risques-d-avc_4730949_1651302.html?xtmc=avc&xtcr=1#
- 14 https://presse.apec.fr/files/live/mounts/media/fichiers/Cadres_et_entreprises_etude_des_50ans.pdf
- 15 <https://presse.humanis.com/assets/sondage-dialogue-social-et-transformation-numerique-bba8-186aa.html?lang=fr>

The background is a dark purple color with a network of white nodes and lines. Various icons are scattered throughout, including a wrench and screwdriver, a smartphone, a Wi-Fi symbol, a hand holding a smartphone, a cloud, and a house. A large, semi-transparent image of a hand is visible in the lower half of the page.

lenumeriqueautrement.fr



facebook.com/UGICT



[@CGTCadresTechs](https://twitter.com/CGTCadresTechs)