

Construisons ensemble



## EDITO

*Le 8 octobre, veille de la conférence sociale, de la reprise des négociations sur les régimes de retraites complémentaires, doit être une nouvelle étape dans nos luttes pour imposer au gouvernement, au patronat l'ouverture de négociation sur les salaires, l'égalité salariale, la revalorisation des pensions et minima sociaux, de meilleures conditions de travail, le respect du code du travail, l'arrêt des privatisations et des moyens pour pérenniser notre système de protection sociale*

### Journée de mobilisation interprofessionnelle

## Le 8 octobre à ne pas rater

### Une bataille idéologique inédite

Les politiques pour l'emploi se traduisent trop souvent par des mesures de régression sociale qui vont impacter tous les salarié-es, les chômeurs et les chômeuses, en particulier les jeunes, bizutés socialement à leur arrivée sur le marché du travail. Dans un contexte où les inégalités se creusent, où la précarité se développe, où la confiance en la possibilité de changer le cours des choses s'amenuise, où les forces réactionnaires progressent, les organisations syndicales Cgt, Fsu et Solidaires, Unef et Unl réaffirment leur volonté de contribuer au renforcement des mobilisations et à leurs convergences, dans un cadre unitaire le plus large possible et de manière intergénérationnelle afin de faire entendre que des alternatives aux politiques libérales sont possibles.

### Des luttes il y en a

Ces derniers mois, des mobilisations, souvent unitaires, ont été menées par les salarié-es, les jeunes et les retraité-es, exigeant leur juste dû, autour de luttes sur les salaires, les pensions, le financement du service public d'éducation assurant la réussite de tous et une protection sociale qui garantit un droit à l'autonomie pour tous les jeunes. Des actions se sont développées pour exiger de travailler mieux et moins, d'améliorer les conditions de travail et de réduire la durée du temps de travail, contre les licenciements, pour exiger aussi la pérennisation et la conquête de nouveaux droits (retraites, protection sociale pour tous, jeunes, salarié-es, retraité-es, garanties collectives), le développement des services publics notamment de l'éducation pour élever le niveau de qualifications des travailleurs

### Sommaire

#### Page 2

- **Fédération : Juridique. Clause de non concurrence...**
- **Fédération : Juridique. CDD et intérim, deux renouvellements possibles.**

#### Page 3

- **Fédération : Insuffisance professionnelle, comment réagir ?**
- **Confédération : Cgt/Ancav TT, la solidarité notre raison d'être.**

#### Pages 4 à 6

- **Confédération : Numérique, un défi pour demain.**

de demain en ne laissant personne sur le côté, et la relance industrielle. Cédant aux pressions des puissances financières, au MEDEF, aux injonctions de Bruxelles, le gouvernement déroule une politique qui remet en cause notre modèle social assis sur l'égalité, la justice et la solidarité.

### Ensemble

Dans cette rentrée, Cgt, Fsu et Solidaires, Unef et Unl, invitent les salarié-es, les chômeurs-euses, les jeunes, les étudiant-es et les retraité-es à amplifier la mobilisation autour d'une plate-forme revendicative commune pour augmenter les salaires, les retraites, les pensions, les minima sociaux, le point d'indice des fonctionnaires, et les bourses; Promouvoir l'égalité salariale femmes/hommes; améliorer les conditions de travail et réduire le temps de travail pour créer des emplois, combattre et réduire le chômage; pérenniser et améliorer les garanties collectives; pérenniser et améliorer la protection sociale, les retraites complémentaires, pour garantir les droits, à la santé et à la retraite; développer les investissements pour relancer l'activité économique en tenant compte des impératifs écologiques; protéger socialement les jeunes pour garantir un droit à l'autonomie; conforter et promouvoir les services publics; investir dans le système éducatif pour faire face à l'augmentation du nombre de lycéens et d'étudiants en leur assurant des conditions d'études satisfaisantes. ■

**CGT, FSU, Solidaires, UNEF et UNL appellent à une nouvelle journée de mobilisation interprofessionnelle le 8 octobre 2015. Durant toute cette année, les salarié-es, les chômeurs-euses, les étudiant-es, les lycéen-nes et les retraité-es se sont mobilisé-es pour leurs droits. A plusieurs reprises, dans les secteurs professionnels, les écoles, les établissements et au plan interprofessionnel ils ont exprimé leurs attentes, leur exaspération grandissante face à une situation économique et sociale qui ne cesse de se dégrader et pour exiger une autre répartition des richesses qu'ils produisent. Les organisations syndicales CGT, FSU, Solidaires, UNEF et UNL appellent les salarié-es, les chômeurs-euses, les jeunes, les étudiant-es et les retraité-es à en débattre pour construire une grande journée de mobilisation interprofessionnelle et intergénérationnelle, le 8 octobre prochain.**

# Pas uniquement pour l'employeur

## Quelques critères

**L**a clause doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise ; être limitée dans le temps et dans l'espace ; tenir compte des spécificités de l'emploi du salarié visé par la clause ; être assortie d'une contrepartie financière, dont le montant ne doit pas être dérisoire. En outre, la contrepartie ne doit en aucun cas être conditionnée. Cette contrepartie est due, quel que soit l'auteur de la rupture du contrat de travail (1). Ces conditions, énoncées par le Juge au fil du temps (2), sont cumulatives.

## Renonciation unilatérale

**A** l'origine de l'arrêt soumis à l'appréciation des Juges de la Cour de cassation, une personne, engagée par une société en qualité de responsable technico-commercial, se voit libérer de son obligation de non-concurrence, par une lettre du 7 avril 2010. Or, l'employeur licencie le salarié par la suite, au cours du mois de juin de la même année. Le salarié saisit donc la juridiction prud'homale, et l'affaire remonte devant la Cour de cassation. Cette dernière (3), au visa des articles L1221-1 du Code du travail, et 1134 du Code civil, rend un arrêt de cassation, en estimant que : la clause de non-concurrence, dont la validité est subordonnée à

*La clause est bien stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, et l'employeur ne peut donc pas renoncer unilatéralement à celle-ci. La clause de non concurrence peut valablement être définie comme la clause par laquelle un contractant prend l'engagement, à l'issue de sa relation de travail, de ne pas exercer une activité professionnelle concurrente, dans une aire délimitée géographiquement, et pendant un certain temps. Pour être considérée comme applicable, la clause doit répondre à un certain nombre de critères. Prenant en compte le fondement civiliste du droit du travail, les Juges de la chambre sociale ont apporté des précisions à propos des modalités de renonciation à la clause de non concurrence, tant du côté du salarié, que de l'employeur.*

l'existence d'une contrepartie financière, est stipulée dans l'intérêt de chacune des parties au contrat de travail, de sorte que l'employeur ne peut, sauf stipulation contraire, renoncer unilatéralement à cette clause, au cours de l'exécution du contrat de travail ; en l'espèce, la clause de non concurrence, contenue dans le contrat de travail du salarié, fixait un délai de renonciation à compter de la rupture du contrat. L'employeur avait pourtant renoncé au bénéfice de cette clause en avril, donc au cours de l'exécution du contrat de travail, et de ce fait, la renonciation à la clause était bien intervenue au cours de l'exécution dudit contrat. Aux vues de cette décision, il semble donc acquis que la clause de non concurrence bénéficie aux deux parties, et non pas uniquement à l'employeur ! Les Juges appuient leur décision sur le caractère synallagmatique du contrat de travail. ■

Référence :

(1) Cass. Soc, 31 mai 2006, n°04-44598

(2) Cass. Soc. 10 juillet 2002, n°99-43334

(3) Cass. Soc. 11 mars 2015, n°13-22257

© 2015 Net-iris

## CDD et intérim

# Deux renouvellements possibles

## Durée inchangée

**D**ans le cadre du plan d'action pour l'emploi dans les très petites entreprises (TPE) et les petites et moyennes entreprises (PME), cette mesure est destinée à permettre aux entreprises de conserver un salarié «le temps que leur carnet de commande se consolide» et de l'embaucher ensuite en CDI si l'activité se développe. La faculté de renouveler une fois supplémentaire un CDD ou un CTT est donc de nature à faciliter le maintien dans l'emploi de certains salariés et permettre aux entreprises de les conserver lorsque l'évolution de l'activité est incertaine. Toutefois, la durée maximale du CDD reste inchangée, malgré la possibilité d'un deuxième renouvellement. En effet, elle reste fixée à 18 mois, renouvellements inclus (9 ou 24 mois suivant les cas de recours),

*Depuis la loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) peuvent être renouvelés à deux reprises, contre une seule fois auparavant. Les articles L1243-13 et L1251-35 du code du travail ont été modifiés en conséquence afin de donner plus de souplesse aux entreprises qui recourent à des contrats précaires.*

en application de l'article L1242-8 du code du travail. Notons qu'il n'est pas nécessaire que le contrat initial prévoit le renouvellement. Dans ce cas, si les conditions de renouvellement ne sont pas prévues au contrat, un avenant doit obligatoirement être signé par le salarié avant le terme initialement fixé au contrat. Le cas échéant, le contrat pourra être requalifié en CDI. ■

Source :

Loi Rebsamen (n°2015-994) du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

© 2015 Net-iris

Savoir comment réagir

# Qui veut noyer son chien **l'accuse** de la rage

## Des textes protecteurs

Les conventions collectives et la jurisprudence dotent les salarié(e)s d'un certain nombre de garanties contre les jugements arbitraires ou des circonstances indépendantes de sa volonté entraînant des prestations inférieures à ce qui peut être exigé par l'employeur. Pour l'employeur désireux de se débarrasser d'un(e) salarié(e), il faut faire abstraction de ces garanties et des dispositions qu'elles génèrent tout en se protégeant d'un éventuel recours judiciaire.

## Une technique bien rodée

Dans ce but, c'est donc progressivement, d'abord de façons informelles, parfois même bienveillantes, que le salarié sera informé de « ses difficultés d'adaptation ». Neuf fois sur dix il aura à cœur de démontrer qu'il est capable de fournir le volume et la qualité de travail que l'on attend de lui et redoublera d'efforts, souvent sans confier à qui que ce soit la remontrance dont il a fait l'objet. Sous une forme ou une autre il suffira, dès lors, de se référer au premier entretien dans un document écrit (mail, évaluations professionnelles, lettre de constat...) pour justifier que l'entreprise a cherché à aider le ou la salarié(e) à se sortir de ses insuffisances, voire qu'elle a fait preuve de patience à son égard. Ainsi, à défaut d'une démission « spontanée » on pourra prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle, l'avocat de

*Cette expression du XIII<sup>ème</sup> siècle a de plus en plus tendance à devenir la devise du management de certaines entreprises de nos professions. Les directions ont mis au point une technique d'ajustement en nombre et « qualité » de leurs effectifs qui viole les dispositions des conventions collectives dont elles sont signataires. Le principe est aussi simple qu'efficace pour se débarrasser d'un(e) salarié(e) considéré(e) comme insuffisamment productif(ve) au regard des objectifs commerciaux ou administratifs, ou encore soupçonné(e) de manquer d'esprit d'entreprise. A défaut de pouvoir retenir à son encontre des faits permettant de le, la licencier pour faute, un dossier d'insuffisance professionnelle va progressivement être constitué, permettant à terme de prononcer le licenciement. A moins que le salarié visé ne tire de lui-même les conséquences de « ses faiblesses » en allant discrètement voir à pôle emploi le temps qu'il fait.*

l'entreprise faisant valoir les différents entretiens et courriers auxquels le salarié n'aura que l'expression de sa bonne volonté à opposer dans un éventuel recours judiciaire.

## Restez vigilants

Employé(e), technicien(ne) ou cadre, jeune ou senior, personne n'est à l'abri d'un besoin d'allègement des effectifs, d'une performance jugée trop faible ou même d'une incompatibilité d'humeur. A la moindre alerte relative à une appréciation négative de votre travail, que vous la jugiez fondée ou pas, ne restez pas seul, contactez vos délégués CGT. Ils vous aideront à faire respecter vos droits. ■

## Confédération

Cgt / ANCAV-TT

### Déclaration commune

# La solidarité, notre raison d'être

*Quand des milliers d'hommes, de femmes et d'enfants fuient leur pays et prennent le chemin de l'exil, pouvons-nous rester indifférents? Chassés par la guerre, la misère, la pauvreté dont nos gouvernements portent une lourde responsabilité, par leurs interventions militaires, l'exploitation des richesses naturelles avec des conséquences dramatiques pour l'environnement, nous ne pouvons rester passifs.*

dans les meilleures conditions possibles, en se donnant les moyens afin que ces réfugiés puissent vivre dignement sur notre territoire. Nous en appelons à toutes les organisations de la Cgt, pour qu'elles traduisent cette solidarité en acte concret sur tous les territoires. Mettre à disposition, dans la mesure du possible, les villages de vacances de notre pôle, copropriété des CE, COS CASC, pour qu'ils participent pleinement à cette démarche.

**Nous continuerons à agir** pour que soient trouvées des solutions politiques, économiques et sociales dans tous les pays concernés. Nous agissons afin que soient trouvées, en urgence, des solutions concrètes au sein de notre pôle avec nos partenaires (TOURISTRA, ULVF, TLC...) et au sein de l'UNAT (Union Nationale des Associations de Tourisme) avec la majorité des associations de Tourisme Social et Solidaire.

**C'est par la solidarité** qu'est née la Cgt, après 120 ans d'existence, elle continue à porter toutes ces valeurs qui ont fait son Histoire. Nous appelons tous les syndiqués, les militants, les acteurs de l'économie sociale et solidaire à répondre à cet appel, ils démontreront par leur engagement que chez nous, l'individualisme, l'égoïsme et le repli sur soi n'ont pas cours. Oui solidaires parce que Cgt ! ■

**La Cgt, c'est d'abord la solidarité,** solidarité entre salariés, solidarité avec tous les peuples de la planète, pour ensemble construire un monde meilleur. La solidarité, c'est le respect de l'autre, c'est l'acceptation de sa différence, c'est le vivre ensemble dans la paix et la fraternité. Fortes de ces valeurs, la Cgt et l'ANCAV-TT, son pôle de Tourisme Social, les CE de la RATP, d'Air France, le CCE cheminots, la CCAS des industries élec-

triques et gazières en appellent à l'accueil de ces populations. Accueil dans la dignité, dans le respect de tous leurs droits.

**Nous nous engageons** à agir avec la majorité des associations du Tourisme Social et Solidaire pour ouvrir, de façon transitoire, les villages de vacances à ces réfugiés. Nous appelons le gouvernement à prendre ses responsabilités pour que cet accueil se fasse

Contribution Cgt

# Un défi pour demain

## Reconquête industrielle

**A**nticiper pour développer les qualifications afin d'avoir la maîtrise technologique ainsi que productive de la modernisation des usines, de la robotisation, et des imprimantes 3D, c'est une opportunité pour répondre à l'enjeu crucial de l'emploi d'aujourd'hui et de demain. D'autre part, développer une industrie dans une économie circulaire qui sorte du cadre libéral, favorisant les circuits courts et ainsi limitant les émissions de gaz à effet de serre, favorisant l'efficacité énergétique, le transport par fret ferroviaire et, avec plus de droits pour les salariés, c'est le sens de la reconquête industrielle voulue par la Cgt.

## Réduction du temps de travail

**D**ans l'industrie, comme dans les services privés ou publics, ne laissons pas patronat et gouvernement, utiliser le numérique comme un moyen de supprimer des emplois, de transformer les salariés en travailleurs indépendants sans droits. Portons haut et fort la réduction du temps de travail, le nouveau statut du travail salarié et la sécurité sociale professionnelle. Comme pour tout progrès scientifique et technique il n'y a pas de neutralité dans son utilisation, elle dépend de choix politiques. Il est donc déterminant de définir la finalité et le sens de ces choix (pour le développement du progrès social ou pas) et surtout savoir qui définit ce sens (débat démocratique avec les experts du travail que sont les salariés, mais aussi les usagers ou pas). La particularité de l'histoire du 20ème siècle pour les pays développés, c'est qu'avec la révolution industrielle et le développement massif du salariat s'est mise en place une organisation scientifique du travail (division du travail avec le taylorisme jusqu'au Lean management) qui n'a jamais fait l'objet de débat politique.

## Une opportunité a ne pas laisser passer

**L'**organisation du travail, considérée comme non contestable pas les salariés, n'a jamais été fondamentalement interrogée mais, au mieux, adaptée pour en

*Les avancées scientifiques et techniques ne sont jamais neutres. Le numérique, son développement doivent être mis au service du progrès social pour toutes et tous. Le numérique doit faciliter l'amélioration des conditions de vie et de travail des salariés dans un cadre où le travail acquiert pour finalité la réponse aux besoins des peuples. Le numérique doit être un outil pour une relance industrielle dans le cadre d'un développement humain durable. Faisons du numérique, une opportunité pour transformer le travail, la société et pour relancer une industrie qui réponde aux besoins sociaux et environnementaux des peuples.*

pallier les effets.

Le développement du numérique peut-être une formidable opportunité pour qu'enfin ce débat démocratique sur la manière d'organiser le travail ait lieu. Encore faut-il penser l'ordinateur pour soulager l'humain dans son travail, et non penser que l'humain doit s'adapter à l'ordinateur. «Le taylorisme divisait le travail entre un petit nombre de personnes payées pour penser et une masse ouvrière qui devait s'interdire de penser et se contenter d'obéir mécaniquement aux ordres. Une telle division du travail disparaît dans l'univers cybernétique de la gouvernance, où tout travail est métamorphosé en fonctionnement, fonctionnement d'une machine à communiquer, programmée pour optimiser ses performances. Et ce sont ces performances réelles, mesurées à l'aune quantitative des résultats financiers, qui sont le critère de la bonne gouvernance et non plus le respect des lois» (Alain Supiot, Collège de France - «La gouvernance par les nombres»).

## Le travail est malade, il faut le transformer

**T**elle est l'orientation majeure que s'est donné la CGT lors de son dernier congrès.

Ce mal travail coûte très cher à la société. Déjà en 2007, nous l'avions évalué à près de 4 points du PIB par an sans que ce soit contesté. Les maladies professionnelles et les troubles musculo-squelettiques continuent de progresser. L'âge de la retraite a été reculé sans voir que les inaptitudes après 50 ans explosent. Aux problèmes physiques dus au travail se sont rajoutés, depuis près de 25 ans, les problèmes psychologiques bien connus sous les vocables de risques psychosociaux ou burn-out. La qualité des produits comme des services, et de leurs accès, se détériorent mais c'est souvent ignoré. Ainsi, les rebuts ne sont jamais comptabilisés, sans évoquer les malfaçons, tels les trains trop larges pour les quais de gare. Enfin, il y a aussi malheureusement les catastrophes telles les prothèses mammaires PIP ou AZF (organisation du travail en sous-traitance) etc.

Suite page 5

Contribution Cgt

# Un défi pour demain

Suite de la page 4

## Meilleure qualité de vie

**L**e numérique doit participer de cette transformation du travail nécessaire à la fois pour que les travailleurs puissent s'épanouir et être créatifs au travail, pour une plus grande qualité du travail et pour une meilleure qualité de vie intégrant les enjeux économique, environnemental et social. Transformer le travail c'est d'abord permettre à ceux qui le réalisent de pouvoir s'y exprimer et participer aux décisions stratégiques de l'entreprise. On ne peut être citoyen dans la cité et se taire au travail (c'est ce que nous avons développé sans succès dans la négociation comme pour la loi sur le dialogue social). La place (pour tous les salariés), le rôle, l'expertise et les moyens accordés aux organisations syndicales sont déterminants pour l'exercice de cette citoyenneté. Le numérique est une opportunité pour développer de la démocratie au travail. D'ores et déjà les aspirations à plus d'autonomie, le développement des réseaux sociaux modifient des pratiques managériales qui tendent à devenir de plus en plus collaboratives et de moins en moins hiérarchiques (même si cela persiste fortement dans l'industrie). Il faut

favoriser ce management collaboratif et sortir des pratiques basées sur le présentisme, le pouvoir et le contrôle. La démocratie au travail suppose de repenser la subordination du salarié lié à son contrat de travail. Le développement de «travailleurs indépendants», de prestataires de services, d'auto entrepreneurs voire de collaborateurs parfois à titre gratuit semble tenter de répondre à cette réflexion autour du dilemme autonomie/subordination. Cette tendance suit la logique d'externalisation qu'on entreprend les entreprises il y a 30 ans avec les conséquences que l'on connaît sur la qualité du travail. Pour la CGT, cette orientation est lourde de sens : la subordination liée au contrat de travail peut devenir peu à peu une subordination liée à un contrat commercial. En fait d'autonomie nécessaire, le travailleur est pieds et poings liés à une subordination financière dont il ne maîtrise aucun des ressorts, pas plus sur sa protection sociale que sur sa sécurité d'emploi. C'est pourquoi, la CGT propose de faire évoluer les droits des salariés vers moins de subordination, plus d'autonomie, tout en sécurisant son évolution professionnelle. Ces droits ne doivent plus dépendre du contrat de travail mais être attachés au travail réel et donc au salarié. Cela fait plus de 15 ans que la CGT œuvre pour un Nouveau Statut du Travail Salarié (NSTS), le numérique et son développement est une opportunité pour sa concrétisation.

La démocratie au travail suppose de repenser la subordination du salarié lié à son contrat de travail.

## Nouveau Statut du Travail Salarié

D'abord, comme son nom l'indique, c'est un statut du travail, pas un statut du salarié. L'objectif est de définir un certain nombre de droits attribués à la personne salariée et transférables d'une entreprise à une autre. Il s'agit de droits individuels, attachés à la personne de la ou du salarié qui ont besoin, pour être opérationnels, de s'appuyer sur un corps de garanties interprofessionnelles élevé.

### Nous partons de deux constats :

- Il est rare qu'une personne ait envie de faire le même travail pendant 40 ans avec le même engagement, il est donc essentiel de pouvoir en changer régulièrement.
- Aujourd'hui, lorsque ces changements ont lieu, ils se font quasi systématiquement au détriment du salarié (baisse de salaire, perte d'ancienneté, de qualification, etc.).

### Nous proposons donc une série de droits attachés à la personne :

- droit à un contrat à durée indéterminée ou à un emploi statutaire
- à temps complet ;
- droit à un salaire, au déroulement de carrière, à la formation continue ;
- droit à une progressivité de carrière qui lie qualification initiale, ancienneté, acquisition de nouvelles qualifications et évolution de salaire tout au long de sa vie professionnelle ;
- droit à un salaire :
- tout salarié devrait avoir au moins doublé, à l'âge de la retraite, son salaire d'entrée dans la vie professionnelle (à valeur constante), droit à la formation continue qualifiante ;
- au moins 10 % du temps de travail pour une formation, au choix du salarié, rémunérée et considérée comme du temps de travail, mise en œuvre tout au long de la vie professionnelle ;
- droit à une organisation du temps de travail qui respecte la vie privée et la vie professionnelle ; droit à la Sécurité Sociale Professionnelle (SSP) ;
- droit à la protection sociale (droit à la santé, à la santé au travail, droit à la médecine du travail, droit à la sécurité sociale, droit à la retraite, droit à la complémentaire santé et prévoyance, droit aux prestations familiales) ;
- droit à la démocratie sociale (droit à la négociation, droit d'information et d'expression, droits nouveaux d'intervention pour les salariés dans

Suite page 6

Contribution Cgt

# Un défi pour demain

Suite page  
de la page 5

les choix stratégiques de gestion des entreprises, droit des salariés à se syndiquer et à la représentation collective, droit à la justice gratuite.)

L'ensemble de ces droits sont transférables d'une entreprise à l'autre sans aucune régression pour le salarié et en toute sécurité. Ils constituent un socle commun de droits interprofessionnels, base de la construction de tout statut et convention collective, dans le respect de la hiérarchie des normes et du principe de faveur. Ce qui n'empêche aucunement que certains salariés de branches particulières puissent en obtenir davantage. Un certain nombre de dispositifs ou d'accords interprofessionnels que nous avons signés vont déjà dans ce sens (formation professionnelle). Le dispositif financier pour assurer la Sécurité Sociale Professionnelle se ferait avec l'utilisation complète des fonds UNEDIC (il n'y a plus de chômage) et une modification des cotisations dites patronales, comme pour la Sécurité Sociale de santé avec une double modulation (calcul de la cotisation en fonction de la valeur ajoutée de l'entreprise et non pas le nombre de salariés, avec diminution des cotisations lorsqu'une entreprise embauche et titularise et augmentation lorsqu'elle licencie ou précarise).

Parmi ces droits déjà évoqués, ceux concernant la formation professionnelle, vont prendre une importance particulière. En effet, le développement du numérique va entraîner des modifications, dans les métiers, le travail, leur contenu, ce qui demandera la multiplication de programmes de formation professionnelle, entreprise par entreprise, branche par branche. Il faudra être extrêmement attentif à la formation des salariés les moins qualifiés, on sait d'expérience que ce sont eux qui en bénéficient le moins. Dans la même logique, il faudra construire une GPEC qui privilégie des perspectives d'évolution et de reconnaissance professionnelle plutôt qu'un simple accompagnement des restructurations et de la gestion des départs.

## Gestion et réduction du temps de travail

**L**e développement du numérique doit permettre de débattre démocratiquement de l'organisation du travail et du temps de travail. La dernière enquête DARES sur les conditions de travail de 2013, auprès de 34 000 salariés, a montré une intensification des rythmes de travail par rapport à 2005 (dernière enquête). Ce phénomène touche toutes les catégories de salariés et plus intensément

La qualité de vie au travail, la qualité du travail sont des enjeux stratégiques et une dimension incontournable des relations professionnelles d'aujourd'hui et de demain.

encore les cadres. Nous savons tous que la France est première mondiale concernant la productivité au travail. Il est temps de penser à travailler mieux, à travailler moins, pour travailler tous.

Nous pensons qu'il faut d'abord engager une réflexion sur la gestion du temps en lien avec le sens et le contenu du travail pour une plus grande qualité de celui-ci. Il y a urgence à penser son travail, le rendre plus collectif et collaboratif. Il faut également engager une réflexion pour des négociations sur le lien vie personnelle/vie professionnelle, le droit à la déconnexion, la place du travail durant les transports quotidiens, etc. Enfin, nous proposons d'engager la réflexion et la négociation sur le temps de travail, sa réduction, son aménagement pour améliorer la qualité du travail. L'arrivée des nouvelles technologies, le développement du numérique, la prise de conscience des enjeux écologiques, la réponse aux demandes renouvelées des clients, l'émergence de nouveaux besoins sociaux constituent autant de facteurs de changements qui exigent d'innover. La réussite de la transformation numérique passe par la prise en compte de l'expertise des organisations syndicales sur le travail. Leur rôle et leur place doivent être revalorisés pour mieux prendre en compte leur apport pour construire ce nouveau paradigme. Ce sera un gage de réussite pour l'appropriation par le plus grand nombre et pour répondre aux attentes sociales et environnementales. Il s'agit, par exemple, de voir comment on crée ce droit à la déconnexion dans les nouvelles conditions d'exercice professionnel.

**L**a qualité de vie au travail, la qualité du travail sont des enjeux stratégiques et une dimension incontournable des relations professionnelles d'aujourd'hui et de demain. L'humain et le travail doivent être au centre des réponses à apporter. La démocratie, la citoyenneté au travail sont les moyens pour favoriser ces réponses. Il est donc essentiel d'organiser partout des débats et des négociations sur une véritable politique du travail et pour une organisation du travail pensée par ceux qui l'exécutent pour que les décisions jusqu'au plus haut niveau dans l'entreprise comme dans la nation, se prennent aussi à partir du travail réel. ■

© 2015 Net-iris