

# CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 726 - MARS 2016

**PROJET DE LOI TRAVAIL**



## **EMPLOI STATUT CADRE CODE DU TRAVAIL ÉCONOMIE COLLABORATIVE**

Propositions de  
**l'Ugict-CGT**

### **SOMMAIRE**

- Page 2 **L'Ugict-CGT communique**
- Page 3 **Édito | Agenda**
- Page 4 **Emploi, statut cadre, Code du travail, numérique, économie collaborative**
- Page 6 **Rompre avec le low cost  
Un statut de l'encadrement à redéfinir d'urgence**
- Page 8 **La révolution numérique : risques ou opportunité ?**
- Page 9 **Temps de travail légal ou réduction du temps de travail  
Le droit à la déconnexion n'est pas un slogan**
- Page 10 **La construction d'un management alternatif  
Un nouveau statut du travail salarié  
L'emploi des jeunes**
- Page 11 **Protéger l'économie collaborative de la finance  
Construire une fiscalité adaptée**



Archives et abonnement : [www.ugict.cgt.fr/options](http://www.ugict.cgt.fr/options)

## Forfaits Jours - Guide pratique de vos droits - Édition 2016

L'Ugict-CGT, référence syndicale pour les ingénieurs, cadres, et techniciens, publie ce guide pour vous informer sur vos droits et vous donner ses conseils.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/forfait-jours-guide-pratique-2016>

FORFAIT-JOURS  
Guide pratique  
de vos droits

[forfaitsjours.fr](http://forfaitsjours.fr)



Édition 2016

## Renégocier les forfaits jours : Guide revendicatif et juridique - Édition 2016

L'édition 2016 du guide revendicatif et juridique pour vous aider à renégocier les accords sur les forfaits en jours dans votre entreprise.

<http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-forfaits-jours-2016>



forfaitsjours.fr

RENÉGOCIER LES FORFAITS-JOURS  
Guide revendicatif et juridique



## Formation

Pour faire valoir vos droits aux congés de formation, pensez à vous inscrire aux sessions 2016 dès maintenant.

Pour s'inscrire ou consulter notre offre de formation, une seule adresse : [ugict.cgt.fr/formation](http://ugict.cgt.fr/formation)



[f.com/UGICT](http://f.com/UGICT)

@CGTCadresTechs

[ugict.cgt.fr](http://ugict.cgt.fr)

## GAGNONS LES DROITS DU 21<sup>ème</sup> SIÈCLE

La nocivité de la loi travail n'est plus à démontrer. Mais il s'agit aussi d'un projet de loi profondément rétrograde : les réformes entreprises en France ou en Europe ont toujours démontré que faciliter les licenciements ou augmenter le temps de travail n'a jamais créé d'emploi. Ramener la définition des droits des salarié-es à l'entreprise alors que celle-ci n'a jamais été aussi financiarisée et morcellée est totalement anachronique. Il faut au contraire à partir des enjeux du 21<sup>ème</sup> siècle définir un nouvel horizon de progrès, pour ouvrir des perspectives, notamment pour les jeunes, qui permette de répondre à l'épuisement programmé des ressources naturelles et au réchauffement climatique, qui anticipe et régule la révolution numérique, qui lutte contre la concentration des richesses et des pouvoirs dans les mains d'une oligarchie mondiale qui n'a jamais été aussi puissante qu'aujourd'hui.

C'est ce que porte la CGT et son Ugict avec la réduction du temps de travail et le droit à la déconnexion, indispensable pour que le progrès technologique de la révolution numérique soit au service du progrès humain. Le nouveau statut du travail salarié vise à offrir à l'ensemble des travailleurs et travailleuses et notamment aux prétendus indépendants, des droits individuels garantis collectivement au niveau interprofessionnel. Dans ce cadre, l'Ugict porte la proposition d'un statut de l'encadrement, qui permette aux salariés qualifiés à responsabilité de reprendre le pouvoir face à la finance et de faire primer leur éthique professionnelle. Il s'agit également de définancieriser l'entreprise, et de sortir du Wall Street management avec un nouveau statut de l'entreprise qui la définisse d'abord comme une communauté de travail porteuse de responsabilités sociales et sociétales, plutôt que comme une société anonyme, dévolue au seul objectif de dégager du cash pour les actionnaires.

Enfin, l'Ugict a travaillé de longue date des propositions avec l'UNEF pour mettre fin au déclassé dont sont victimes les jeunes diplômés. Présentées en 2012 sous forme de proposition de loi, elles sont malheureusement toujours d'une criante actualité. Après le retrait de la déchéance de nationalité, faisons tomber la loi travail pour mettre enfin le progrès à l'ordre du jour !

Sophie Binet

Secrétaire générale adjointe de l'Ugict-CGT

## AGENDA



Formation

**Du 6 au 10 juin**  
**Égalité professionnelle**

Institut du Travail de Bourg-la-Reine (92)



Formation

**Du 13 au 17 juin**  
**Retraites : conséquences des réformes adoptées depuis 1993 et perspectives**

Centre Benoît Frachon - Courcelle-sur-Yvette (91)



Formation

**Du 20 au 22 juin**  
**Construire le management alternatif au quotidien**

Centre Benoît Frachon - Courcelle-sur-Yvette (91)



# EMPLOI, STATUT CADRE, CODE DU TRAVAIL, NUMÉRIQUE, ÉCONOMIE COLLABORATIVE

## Les propositions de l'Ugict-CGT

---

Les retraites, le Code du travail, le système de santé, bien avant que le gouvernement ne s'attèle au Code du travail, au détricotage systématique de la protection sociale, les axes de réflexions de la CGT et de l'Ugict ont débouché sur des propositions construites, réalistes et pour nombre d'entre elles immédiatement applicables. À l'heure où la révolution numérique peut se traduire par une nouvelle phase de financiarisation, de low cost et de nivellement des normes par le bas, ou nous permettre d'ouvrir une nouvelle phase de progrès social, environnemental et économique, il faut plus que jamais anticiper les mutations du monde du travail et les bouleversements sociétaux. Panorama offensif et non exhaustif pour le progrès social et le travail du 21<sup>ème</sup> siècle.

[t3r1.fr/loitravail](http://t3r1.fr/loitravail) : la plateforme de

# Mobilisation!





**A** lors que 6,5 millions de Français pointent au chômage, la mise en place d'une politique créatrice d'emplois s'impose plus que jamais. La proposition de loi présentée par Myriam El Khomri n'offre qu'une fuite en avant dans le low cost et la compétitivité coût, l'utilisation de la révolution numérique comme outil de dumping, de détricotage des droits liés au salariat et de la protection sociale. (<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/reponse-vrai-faux>). Pendant ce temps, la pérennisation du pacte de responsabilité avec ses 40 milliards de cadeaux au patronat vire à l'acharnement thérapeutique aveugle : il impose l'austérité et ne crée pas d'emplois.

Le gouvernement a annoncé, le 14 mars 2015, des premières modifications sur le projet de loi travail. Après 3 semaines de déni et de « pédagogie », sous pression de la mobilisation, le gouvernement modifie le plafonnement des indemnités prudhommes, et recule sur le temps de travail des apprentis mineurs et sur certaines décisions unilatérales de l'employeur. Cependant, ces bougés ne modifient en rien la philosophie du projet de loi. L'inversion de la hiérarchie des normes permet qu'un accord d'entreprise remplace la loi ou la convention collective et généralise les logiques de dumping social.

**« Le travailler plus pour gagner moins » reste inchangé, avec notamment :**

- L'incitation à étendre les forfaits jours avec des modalités de négociation dérogatoires (salarié mandaté). C'est au contraire une réglementation stricte qui est nécessaire pour que la France respecte enfin le droit européen. C'est le sens des propositions transmises en novembre (sans réponse) par l'Ugict-CGT au gouvernement (<http://www.ugict.cgt.fr/ugict/presse/propositions-pour-garantir-la-reduction-du-temps-de-travail-et-la-sante-a-lheure-du-numerique>).
- La possibilité de fractionner les 11 heures consécutives de repos, pour les salariés en forfaits jours

ou en astreintes, est renvoyée à une concertation. C'est reculer pour mieux sauter !

- Un droit à la déconnexion en trompe l'œil (application au 1<sup>er</sup> janvier 2018 sans aucune valeur contraignante).
- La possibilité de baisser le niveau de rémunération des heures supplémentaires par simple accord d'entreprise.
- La possibilité de moduler le temps de travail sur 3 ans (et 9 semaines, moins dans les entreprises de moins de 50 salariés par décision unilatérale de l'employeur) et de reculer d'autant le déclenchement d'heures supplémentaires.
- Les congés légaux (hors congés familiaux sur lesquels le gouvernement a été obligé de reculer) ne sont plus garantis par la loi mais sont renvoyés aux accords d'entreprise.

## Rompre avec le low cost et la compétitivité coût

### La facilitation des licenciements est toujours à l'affiche

- Le nouveau barème, désormais « indicatif » en cas de licenciement abusif ne sera plus établi en nombre de mois de salaires mais en montant forfaitaire, ce qui pénalisera directement les ingénieurs-es, cadres et techniciens-nes, et abaissera d'autant le montant des condamnations.
- Les critères des licenciements économiques restent identiques

à ceux de l'avant-projet de loi et permettent à un groupe prospère de se débarrasser impunément d'une filiale française.

- Les accords de compétitivité sont étendus aux cas de « développement » de l'emploi, et permettent d'imposer baisse de salaire horaire, flexibilité et mobilité, sous peine de licenciement pour motif personnel.
- En cas de transfert ou cession d'entreprise « nécessaire à la sauvegarde d'une partie des emplois », l'obligation de maintenir les contrats de travail est supprimée.

### La casse de la démocratie sociale dans l'entreprise est maintenue

- La possibilité de faire passer des accords d'entreprise contre l'avis des syndicats représentant 70 % des personnels.
- La possibilité, par accord de branche, de transformer les Négociations Annuelles Obligatoires (salaires...) en négociations triennales.
- La mise en place d'une durée de vie de 5 ans pour les accords d'entreprise.

### La casse de la médecine du travail est programmée

- La suppression de la visite médicale obligatoire d'embauche.
- Le changement de mission des médecins du travail qui passent d'une logique de prévention à une mission de contrôle des salariés.

L'Ugict-CGT a mis à disposition des ingénieurs, cadres et professions

## Mobilisations

Les premiers bougés et l'embaras évident du gouvernement démontrent l'utilité de la mobilisation pour obtenir le retrait de ce projet de loi et mettre des perspectives de progrès à l'ordre du jour. L'Ugict-CGT débattrà avec les ingénieurs-es, cadres et techniciens-nes des façons d'amplifier leur mobilisation. L'Ugict-CGT appelle à construire une journée massive de grève et de manifestation le 31 mars.

Décryptage et outils de mobilisation sur [t3r1.fr/loitravail](http://t3r1.fr/loitravail)



techniciennes une analyse de détail permettant de mesurer les remises en cause de leurs droits contenues par ce projet de loi.

## ▶ ROMPRE AVEC LE LOW COST PARIER SUR LES QUALIFICATIONS POUR CRÉER DE L'EMPLOI

L'histoire comme les exemples étrangers, nous démontrent que la baisse des droits des salarié-es, comme celle du prix du travail, n'ont jamais créé d'emploi, au contraire. Pour renouer avec le plein emploi solidaire, il faut changer de politique économique et sociale et parier sur la qualité et les qualifications.

La CGT et son Ugict font cinq propositions :

- 1. Mettre en place un plan d'investissement**, en France, en Europe, pour rompre avec l'austérité. Comme le propose l'ensemble des syndicats européens, il faut investir dans les services publics, les infrastructures, dans une réelle transition environnementale et énergétique, ainsi que dans la recherche pour préparer l'avenir et répondre aux besoins des populations.
- Réorienter les 200 milliards d'exonérations fiscales et sociales,

dont bénéficient les entreprises (pacte de responsabilité, crédit impôt recherche, etc.), au service des créations d'emplois, de l'investissement, de la recherche et de la lutte contre la précarité.

- 3. Réduire le temps et la charge de travail**, sur la semaine, l'année et la vie toute entière, alors que certain-es travaillent trop (44h30/semaine pour les cadres) et d'autres sont enfermés dans le sous-emploi. La révolution numérique, l'automatisation et la robotisation vont permettre 20 à 40 % de gain de productivité. Le progrès technologique doit servir à s'émanciper du travail.
- 4. Lutter contre les pratiques de la finance**

N'est-ce pas les 60 % d'augmentation du montant des dividendes depuis la crise de 2008 qui plombent notre économie plutôt que le prétendu coût du travail ? N'est-ce pas le diktat des multinationales qui asphyxie les PME plutôt que la prétendue complexité du Code du travail ? Donnons aux salariés qualifiés à responsabilité les moyens de faire primer leur éthique professionnelle face aux injonctions de la finance... Réformons la fiscalité des entreprises pour mettre fin au « *plus on est gros, moins on paie d'impôts* ».

Par ailleurs, **le renforcement des moyens de la Banque Publique d'Investissement (BPI)** devrait permettre d'assurer un financement à long terme des PME. Il convient également de responsabiliser les donneurs d'ordres, de limiter les niveaux de sous-traitance...

- 5. Augmenter les salaires et reconnaître les qualifications et instaurer l'égalité**

**Femmes/Hommes.** C'est la demande qui crée l'emploi, et elle est d'abord liée à la consommation des ménages.

**Enfin, la mise en place d'un droit de refus, d'alerte et d'alternative** doit nous permettre de restaurer et de garantir notre éthique professionnelle face au Wall Street management. Non seulement, il renforcera l'exercice de notre autonomie dans le public et le privé, mais il favorisera aussi l'initiative et la cohésion du collectif de travail pour nous permettre de bien travailler.

## ▶ UN STATUT DE L'ENCADREMENT À REDÉFINIR D'URGENCE

L'accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO, en plus de se traduire par des baisses de droits et de pensions de retraite, supprime un marqueur essentiel du statut cadre au niveau interprofessionnel. C'est la raison pour laquelle l'accord AGIRC-ARRCO prévoit une négociation sur la notion d'encadrement avant la fin 2016. Pour l'Ugict-CGT, le statut de l'encadrement doit garantir la reconnaissance des qualifications et permettre aux ingénieurs, cadres et techniciens d'exercer leur expertise et leur professionnalisme, indépendamment du diktat des actionnaires.

### Un statut interprofessionnel, opposable aux branches

À l'image du travail réalisé par l'AGIRC, sur les conventions collectives de branche pour les affiliations au régime, le statut de l'encadrement doit être défini de façon interprofessionnelle, et l'affiliation doit être

assurée par un organisme paritaire interprofessionnel, s'imposant aux branches. Pas question de laisser le patronat décider unilatéralement qui relève ou non de l'encadrement.

### Une définition couvrant la diversité de l'encadrement

Le périmètre du statut de l'encadrement doit être défini à partir du contenu du travail, des fonctions exercées par les salariées, et de leur niveau de qualification. Il doit couvrir la diversité de l'encadrement, sur la base de l'autonomie, de l'expertise requise et de la responsabilité. L'Ugict-CGT se battra pour que le périmètre soit au moins équivalent à celui des actuels affiliés à l'AGIRC et à ceux qui relèvent de la section encadrement des prud'hommes et refusera qu'il se

limite aux seuls cadres encadrants.

### Un statut arrimant l'encadrement au salariat

Alors que la révolution numérique est instrumentalisée contre le salariat, le statut de l'encadrement doit donner à tous les travailleurs qualifiés les mêmes droits et protections.

### Un statut adossé à des droits et ouvrant des perspectives d'ascension sociale

Le statut de l'encadrement doit permettre aux salariés qualifiés d'exercer pleinement leurs responsabilités. Il doit donc être adossé à des droits et garantir :

- **La reconnaissance salariale**

**de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité.** Alors que les écarts salariaux entre les hommes et les femmes sont d'autant plus importants que l'on monte dans la hiérarchie de l'entreprise, ces dispositions sont fondamentales pour garantir l'égalité femme/homme et pour lutter contre le déclassement dont sont notamment victimes les jeunes diplômés.

- **Une protection sociale pour garantir la continuité du niveau de vie en cas de retraite, chômage, maladie ou projet familial.** Rompre avec les principes contributifs et plafonner les droits de l'encadrement conduiraient à les pousser vers l'assurantiel, alors qu'ils sont contributeurs net au régime.
- **L'exercice de leur éthique professionnelle et de leur liberté d'expression, indispensable au plein exercice de leur responsabilité.** Pour cela, l'Ugict-CGT propose la mise en place d'un droit de refus et d'alternative (dans lequel s'intégrerait un statut pour les lanceurs d'alerte), pour garantir l'exercice du professionnalisme contre le Wall Street management.
- **Évaluation et management :** le droit à une évaluation transparente, fondée sur des critères objectifs et valorisant le collectif de travail, l'autonomie et l'initiative.
- **Temps de travail :** tout travail doit faire l'objet d'un décompte horaire, *a priori* ou *a posteriori*, les durées maximales de travail et minimum de repos doivent s'appliquer à l'encadrement, comme à l'ensemble des salariés. Un droit à la déconnexion doit en garantir le respect, comme pour les congés.

Alors que la financiarisation de l'entreprise conduit à une démobilité des salariés qualifiés à responsabilité, qui ne sont plus associés aux choix stratégiques, dont le travail est vidé de son sens avec un management par les coûts, et dont

Rencontres  
au cœur du social  
**OPTIONS**  
ugict.cgt.fr/options

► Maison des Associations de Solidarité Paris 13<sup>e</sup>

**Mercredi 28 janvier 2015**

**LE NUMÉRIQUE, L'ENTREPRISE ET LE TRAVAIL**  
Quels impacts et perspectives ?

**cgt UGICT**  
INGENIERS CADRES TECHNIQUES  
La référence syndicale





la qualification n'est plus reconnue, il y a urgence à construire un statut de l'encadrement. Ce statut doit permettre à l'encadrement d'être « *sociallement engagé et professionnellement responsable* » et ainsi constituer un pilier de la Responsabilité Sociale des Entreprises. Il constitue un élément structurant du Nouveau Statut du Travail Salarié revendiqué par la CGT.

## ▶ LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE : RISQUES OU OPPORTUNITÉ ?

Dans ce contexte de récession permanente, de désindustrialisation galopante et de progression d'un chômage devenu endémique, la révolution numérique est déjà bien engagée. Elle va s'amplifier. À la différence des révolutions antérieures, elle va se dérouler sur une décennie, pas sur plusieurs siècles. Elle induit des changements dans les rapports au temps, mais aussi au pouvoir et à la démocratie. Elle devrait impacter plus de 40 % des emplois.

**Les outils numériques et leur usage ne sont pas neutres.** L'enjeu est donc de maîtriser cette révolution numérique pour anticiper sur les transformations dans le sens d'un progrès économique, social et environnemental.

N'avons-nous le choix qu'entre le repli, le rejet technologique et le déterminisme technologique ?

Pour éviter le « *taylorisme connecté* », la réflexion sur de nouvelles logiques de travail plus collaboratif, transversal s'impose, notamment avec l'objectif d'ouvrir la possibilité à des contributeurs indépendants de se mettre en réseaux en créant des plateformes de mutualisation, de libre accès aux connaissances.

**La révolution numérique doit servir de tremplin à une réindustrialisation de la France**, articulée à l'exigence d'un mode de consommation et de production plus respectueux de l'environnement.

Cette ambition implique **de restaurer un rôle stratégique de l'État** et d'impulser un investissement dans l'appareil productif.

Le numérique accentue l'hyperpolarisation des savoirs à travers des lieux transversaux de mutualisation comme les clusters, les fab lab, les pôles de compétitivité qui captent une majorité des aides publiques. Or, ils se situent dans les grandes métropoles. Il y a urgence, en mettant en place de vraies GPEC territoriales et de filières, à anticiper les transfor-

mations et prendre des dispositions pour empêcher la désertification des territoires hors métropole et donc la fracture numérique et des savoirs.

Enfin, les services numérisés sont sources de nouvelles valeurs ajoutées qui se déplacent de l'amont vers l'aval. Mais le danger n'est-il pas de considérer que l'innovation n'est que servicielle, que devient alors l'innovation, la recherche fondamentale dans la production ?

La révolution numérique concerne aussi les services publics et la fonction publique. Elle doit être utilisée pour améliorer la qualité des services en restaurant les logiques propres de services publics, d'intérêt général, de cohésion et d'égalité sociale.

**Ainsi, le service public doit pérenniser la notion de neutralité et d'égalité d'intérêt** et impulser des actions pour la résorption des zones blanches et développer le haut débit. Il doit créer **un droit à la connexion sur tout le territoire** afin que les régions les plus éloignées ne soient pas les plus défavorisées.

La numérisation du service public doit permettre de fournir des services sécurisés, notamment sur l'enjeu de la protection des données personnelles.

Il doit favoriser l'enrichissement des métiers et l'élargissement des missions de service public (pour transformer des emplois d'exécutant



qui recueillent des données, en des emplois qualifiés d'interprétation des données, par exemple).

Cette révolution numérique a créé d'ores et déjà un environnement économique et social où le temps de travail bouscule notre mode de vie.

## ▶ TEMPS DE TRAVAIL LÉGAL ET RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Autour des questions des forfaits en jours, en 10 ans de bataille, nous avons marqué des points : 4 condamnations de la France pour non-respect de la santé des travailleurs par le Conseil des droits sociaux européens, annulation par la cour de cassation de 12 conventions collectives pour non-conformité des forfaits jours avec la réglementation européenne .

Au lieu de tirer les leçons de ces multiples condamnations, le gouvernement enfonce le clou et sécurise juridiquement les employeurs pour permettre l'extension des forfaits jours au plus grand nombre d'ICT. L'Ugict-CGT a adressé en novembre 2015 une lettre ouverte à la ministre du Travail, avec des propositions rédigées pour encadrer strictement le recours aux forfaits jours, faire respecter le temps de travail légal, la santé des salariés « *forfaités* » et limiter strictement son périmètre aux cadres autonomes dans l'organisation de leur travail et au plan décisionnel. Visiblement, la ministre ne les a pas lues...

## ▶ LE DROIT À LA DÉCONNEXION N'EST PAS UN SLOGAN !

**Nous avons aussi gagné le principe d'un droit à la déconnexion**, mais celui-ci ne doit pas seulement se limiter à l'interruption des mails pendant les temps de repos. Il suppose une réorganisation du travail, une révision des conditions de travail, le suivi des charges de travail, le décompte horaire, donc des négociations dans les branches professionnelles et non de simples chartes d'intention sur le « *devoir de déconnexion* ».

Autant d'éléments qui s'inscrivent dans la campagne de la CGT pour la



## L'emploi des jeunes

Dés 2012, après avoir interpellé les candidats à la présidentielle sur la situation de la jeunesse, l'Ugict et l'Unef avaient rédigé une proposition de loi cadre pour protéger les jeunes diplômés, leur permettre d'accéder à un emploi stable et reconnaître leurs qualifications. Ce projet de loi d'intention se décline autour de 10 mesures regroupées sous trois thèmes : protéger, stabiliser, reconnaître. Le projet de loi avait été remis devant l'Assemblée nationale, le mardi 26 juin 2012, aux députés les incitant à légiférer en faveur de l'emploi des jeunes. Malheureusement, à l'exception de la question des stages sur laquelle nous avons réussi à arracher quelques avancées, ces propositions conservent toute leur pertinence. Alors, mesdames et messieurs les parlementaires, mieux vaut tard que jamais !

### Protéger

- Mise en place d'une allocation de recherche du premier emploi
- Prise en compte des années d'études dans le calcul des retraites
- Protection des étudiants salariés

### Stabiliser

- Réglementer les stages
- Faire déboucher l'apprentissage sur l'emploi
- Moduler la fiscalité des entreprises en fonction de leur politique de l'emploi
- Titulariser les personnels précaires dans la fonction publique
- Adopter un plan pluriannuel de recrutement prévoyant le remplacement de tous les départs en retraite dans la fonction publique

### Reconnaître

- Mettre en place un Salaire minimum interprofessionnel de croissance et de qualification (SMICQ)
- Rendre obligatoire la conclusion chaque année de négociation sur les discriminations

<http://www.ugict.cgt.fr/articles/actus/une-loi-cadre-pour-lemploi-des-jeunes>

mise en place d'une réelle **réduction du temps de travail à 32 heures** pour éviter l'hémorragie du chômage.

## ▶ LA CONSTRUCTION D'UN MANAGEMENT ALTERNATIF

La personnalisation du service implique de compter et mettre en avant **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 du manager.

Il ne suffira pas de former aux outils du numérique, de sensibiliser aux risques psychosociaux, mais donner des moyens aux managers, et plus généralement aux ICT, afin qu'ils puissent exercer leur responsabilité sociale à travers l'expression de leur éthique professionnelle, le droit de refus et d'alternative, le droit d'être un lanceur d'alerte sans sanction. Cette ambition suppose de **nouveaux droits d'intervention individuels garantis collectivement**.

## ▶ UN NOUVEAU STATUT DU TRAVAIL SALARIÉ

Au moment où le numérique efface les frontières spatiotemporelles, accélère les mobilités, où le salariat comme l'entreprise n'ont jamais été aussi fragmentés, renvoyer - comme le fait la loi Travail - aux accords d'entreprise le soin de définir les droits des salariés est scandaleux et anachronique. Le droit du travail du 21<sup>ème</sup> siècle repose au contraire sur le renforcement de la loi et de droits nationaux interprofessionnels.

Au prétexte de la nouvelle autonomie des travailleurs qu'elle permet, la révolution numérique est instrumentalisée pour casser les protections liées au salariat. Les plateformes (Uber, Deliveroo...) improprement qualifiées de collaboratives font reposer leur prospérité sur le recours à des travailleurs dits « *indépendants* », mais loin de l'être effectivement. Travaillant de façon autonome, ils sont souvent soumis à un contrôle strict du donneur d'ordres qui impose le coût des prestations, définit des codes (vestimentaire, charte qualité avec le client...)

## Le Code de travail que nous voulons

Dix-huit universitaires ont présenté une alternative au projet de réforme du Code de travail, le 2 mars 2016, car ils le jugent « *menaçant* ».

« *On nous a vendu une simplification et, en réalité, cette refonte produit un code encore plus volumineux et complexe* », dénonce à l'AFP Emmanuel Dockès, professeur à l'université de Nanterre (Hauts-de-Seine). Dix-huit universitaires rassemblés au sein du « *Groupe de recherche pour un autre Code de travail* » (GR-PACT) s'est donc lancé dans l'écriture d'un texte, qui pourrait être achevé en septembre.

Comme le gouvernement, le groupe s'est attaqué au chapitre relatif au temps de travail : Il « *réaffirme le principe des 35 heures hebdomadaires* » et impose « *des contreparties* » en cas de modulation du temps de travail. Il propose par exemple, en cas d'annualisation du temps de travail, l'abaissement « *du seuil de déclenchement des heures supplémentaires de 35 à 34, 33 ou 32 heures, selon les cas* ». Il propose aussi le maintien du taux de majoration des heures supplémentaires à 25 %, ainsi que le passage de ce taux à 50 % dès la septième heure supplémentaire, au lieu de la neuvième.

Leurs réflexions les amènent à remettre en cause l'opposition entre temps de travail et temps de repos - qu'ils jugent « *archaïque* » - en instaurant la notion de « *temps libre* ». « *L'idée, explique à l'AFP Christophe Vigneau, de l'université Panthéon-Sorbonne, c'est de promouvoir une protection renforcée de ce temps, qui devrait être protégé du pouvoir de direction de l'employeur* ».

Le projet se veut ouvert et le GR-PACT entend bien consulter les organisations syndicales, les praticiens du droit et associer la société civile à la réflexion. Ils pensent remettre leur copie fin septembre avant de s'attaquer au contrat de travail.

et peut éjecter le travailleur du jour au lendemain de la plateforme. Ce contrôle est ce qui définit au sens strict le lien de subordination, c'est ce qui fonde l'argumentaire du juge pour requalifier ces contrats commerciaux en contrats de travail. Mais pour d'autres travailleurs dits « *indépendants* », souvent plus qualifiés, cette subordination n'est pas tant liée au contrôle tatillon de l'employeur qu'à la dépendance économique. Ainsi, le Conseil national du numérique relève « *l'augmentation du nombre de travailleurs juridiquement indépendants mais économiquement dépendants*<sup>1</sup> ». En portant son projet de Nouveau statut du travail salarié, la CGT a pour objectif que les droits et protection des salariés ne soient plus définis par leur contrat de travail, en contrepartie au lien de subordination de l'employeur, mais au niveau interprofessionnel en contrepartie de la dépendance économique dans laquelle ils se trouvent. Cette définition élargie du salariat doit d'abord reposer sur la garantie d'une protection sociale (continuité du

<sup>1</sup> Conseil national du numérique, *Travail, emploi, Numérique, les nouvelles trajectoires*, janvier 2016, p113

revenu en cas de perte d'activité, de retraite ou de formation), d'un même accès à la formation professionnelle, à des droits collectifs de représentation, d'expression et d'organisation, et sur des dispositions garantissant la santé et la sécurité (temps de travail et de repos). L'objectif est que la multiplicité des statuts ne soit plus utilisée comme moyen de mise en concurrence entre les travailleuses et travailleurs.

Il convient d'autre part de reconnaître l'autonomie au travail comme composante essentielle du droit du travail. La notion d'autonomie n'a fait son entrée que très tardivement dans le Code de travail, associée à un mode dérogatoire de décompte du temps de travail, le forfait jours. Pourtant, l'autonomie, la capacité d'invention et de créativité sont au cœur de la révolution numérique et seront, bien avant le prix du travail, l'élément clé de la compétitivité des entreprises. Pourtant, le numérique permet une horizontalité, un travail centré sur les projets et reposant sur le collectif. Le nouveau statut du travail salarié doit s'accompagner de nouveaux droits d'expression et d'in-



tervention. L'évaluation des salariés, jugée arbitraire et opaque par une majorité de cadres - qui savent de quoi ils parlent, puisqu'ils sont souvent à la fois évalués et évaluateurs -, mais qui détermine une part de plus en plus importante de la rémunération, doit reposer sur le collectif de travail. Ces nouveaux droits sont indispensables pour empêcher le numérique de devenir un nouveau facteur d'aliénation et de contrôle des salariés, du fait de la géolocalisation, du reporting et des nouvelles possibilités de taylorisation et de standardisation du travail.

Le **Compte personnel d'activité (CPA) peut être une première pierre de ce socle de droits** à condition de lui donner un vrai contenu avec des droits nouveaux et de l'arrimer à une Sécurité sociale professionnelle.

## ▶ PROTÉGER L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE DE LA FINANCE

**Simultanément à la révolution numérique, l'économie collaborative**, qui privilégie l'usage sur la propriété et qui repose sur la mutualisation des ressources possédées par chacun et sur la rationalisation des usages, s'étend à de nombreux secteurs des services et de l'industrie.

Bouleversant les paradigmes, le développement de modes de vie collaboratifs, s'appuie sur le numérique, elle révolutionne les modes de production avec ses fab labs ou encore les imprimantes 3D et favorise un travail horizontal reposant sur la coopération.

Enfin, l'économie collaborative peut offrir une réponse au défi environnemental.



Pendant, la financiarisation de nombreuses plateformes qualifiées d'économie collaborative démontre **la fragilité du concept**. Soit une définition normative est adoptée rapidement, soit il faudra abandonner le terme.

Il faut donc **définir d'abord l'économie collaborative par sa finalité et la lier à un moyen de répartition des richesses**.

L'utilisation à des fins commerciales de données publiques doit être rémunérée. Les données d'intérêt général, qu'elles soient issues de la recherche publique ou privée, doivent être ouvertes pour garantir l'accès à la culture, à la connaissance et ne pas retarder les progrès de la recherche, contrairement à ce que prévoit la directive secret des affaires.

## ▶ CONSTRUIRE UNE FISCALITÉ ADAPTÉE

**Il convient de revoir en profondeur la fiscalité, pour imposer le paie-**

**ment d'impôts sur le lieu de création des richesses**, et pour s'adapter à ces capitalisations boursières sans investissements ni salariés. C'est notamment le cas pour les Gafa et consorts. Les propositions de réforme de la fiscalité des entreprises portées par la CGT trouvent toute leur pertinence : alors qu'aujourd'hui, plus l'entreprise est importante, moins le pourcentage d'impôt sur les sociétés est élevé (du fait des systèmes d'« optimisation fiscale »), il faut inverser ce principe. Il faut aussi que le montant d'impôt sur les sociétés soit modulé, notamment en fonction du montant de la masse salariale dans la valeur ajoutée.

Plus largement, associé à l'économie des données, le Big Data, et aux nouveaux modes de création de valeur, la révolution numérique bouleverse la notion même de travail : alors que mes données personnelles, mon utilisation d'Internet génère de la valeur, quelle doit en être la rétribution ?

L'économie collaborative a les couleurs de l'auberge espagnole. Opportunité pour construire un nouveau cycle de progrès, nouvelle étape du capitalisme et pourvoyeur d'une société low cost et financiarisée... En fait, elle ne sera que ce que nous en ferons.

Permettre au monde du travail de peser sur ces mutations, c'est l'objectif de l'Ugict-CGT. ♦

## Y-a-t-il encore un ministère du Travail ?

**Le 21 décembre, la réponse à la lettre ouverte et aux propositions de l'Ugict-CGT pour « Réduire le temps de travail à l'heure du numérique », adressées à la ministre du Travail est enfin arrivée. Enfin une réponse du gouvernement à nos propositions ? Non, c'est l'administration à qui « j'ai transmis votre courrier pour un examen attentif. Ses services ne manqueront pas de vous répondre ». No comment...**