

numérique

n° 28

Brochure fédérale

Mai 2017



COLLOQUE
6 DÉCEMBRE
2016

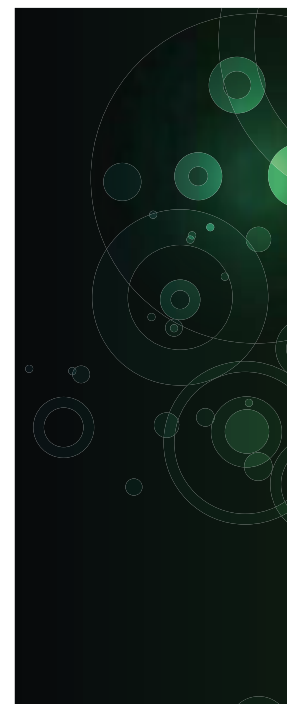


L'impact du

numérique

sur l'EMPLOI et le TRAVAIL

ANALYTICAL CHEMISTRY



10

11

12

13

14

15

16

17

18

19

20

21

22



SOMMAIRE

→ Préambule

→ Introduction **NOËL LECHAT**

→ Intervention d' **EMMANUEL REICH** :
Mondialisation, révolution et emploi.

DÉBAT

→ Intervention de la NVO.

→ Intervention de **GUILLAUME ETIEVANT** :
Les impacts du numérique sur l'organisation du travail et les conditions de travail.

DÉBAT

→ Intervention de **JEAN-BAPTISTE BOISSY** :
Perspectives syndicales et numérique.

→ Table ronde animée par **JACQUES LAMBERT** avec pour :

l'UGICT :

SOPHIE BINET

la Confédération :

NADIA SALHI

le Secteur Economique Confédéral :

NASSER MANSOURI-GUILANI

la Fédération CGT des Banques et Assurances :

VALÉRIE LEFEBVRE HAUSSMANN

la FILPAC :

PASCAL LEFEBVRE

la Fédération des Sociétés d'Etudes :

JACK TOUPET

DÉBAT

→ Conclusion **PHILIPPE MARTINEZ**

→ Remerciements Exposants **NOËL LECHAT**



numérique



numérique



Préambule

Le Colloque du 6 décembre sur le NUMÉRIQUE a été un réel succès. Plus de 300 participants ont assisté à cette journée. Il nous est paru plus que nécessaire de produire « ces actes » d'autant que les interventions ont été d'un haut niveau.

Le succès de ce Colloque est dû au fait que les thèmes abordés font aujourd'hui partie des préoccupations des syndiqué-es et plus largement du monde du travail. La question de l'emploi, du travail, et des conditions de travail sont à l'évidence bousculés par la :

RÉVOLUTION NUMÉRIQUE

et ce dans le cadre du néolibéralisme.



Il s'agit donc pour nous d'appréhender au plus près, non seulement les enjeux, mais la restructuration de l'appareil productif au quotidien. Contrairement à ce que l'on entend ici ou là, y compris chez nous, les phénomènes et process sont tous nouveaux et les conséquences générées par leur mise en œuvre ne peuvent être appréhendées à l'aune des révolutions industrielles du passé.

Ce qui se passe aujourd'hui est novateur. Il y a un remodelage du système productif de régression sociale où le numérique devient l'outil privilégié de ces politiques antisociales.

Il nous appartient par conséquent de nous saisir du numérique pour le retourner contre le capital et mettre ces outils au service des salarié-es.

Nos réflexions doivent se poursuivre et se transformer en action, telle est un des axes de nos prochains travaux.

Introduction

NOEL LECHAT

Secrétaire Général de la Fédération des Sociétés d'Etudes

**Cher-e-s camarades,
Vous me permettez,
au nom de la CGT
et tout particulièrement
de la Fédération CGT
des Sociétés d'Etudes,
de vous souhaiter la bienvenue
à ce Colloque sur
le NUMÉRIQUE.**

**Cette journée que nous
avons voulu largement
ouverte, à l'image de notre
organisation syndicale, ne
constitue qu'un moment
de la réflexion entamée
par toute la CGT tant au
niveau confédéral qu'à
celui des Fédérations.**

**Et comment pourrait-il
en être autrement alors
qu'aucun secteur de
l'économie n'échappe au
numérique ?**



Dans ce cadre, il nous est apparu important de dépasser notre réflexion purement fédérale afin d'appréhender ces nouveaux enjeux au regard de l'emploi et du travail, ne serait-ce que pour mieux travailler à notre déploiement et à nos revendications en la matière.

Le discours concernant cette « 3^e révolution industrielle » et d'économie de service ne date pas d'aujourd'hui.

Fantasme ou tournant impliquant des transformations économiques et sociales majeures, à moins qu'il s'agisse un peu des deux.

**Aussi ce matin, vous
allez découvrir les deux
études qui vont nous
permettre d'échanger.**

La première intitulée :

**« Mondialisation, Révolution
numérique et Emploi »** sera
présentée par notre cama-
rade **Emmanuel REICH** du
Cabinet SYNDEX.



Comme il le sera brillamment exposé, la problématique est ancrée sur la chaîne valeur, sa captation et ses effets dévastateurs sur l'emploi à l'ère de la mondialisation. Nouveaux oligopoles restructurant le système productif, nouvelles conditions de valorisation du capital, économie dite participative ... sont autant d'éléments que nous vous proposons de saisir pour ce qu'ils sont.

Le deuxième exposé :

« les impacts du numérique sur l'organisation du travail et les conditions de travail »

vous sera non moins brillamment livré à votre sagacité par notre camarade **Guillaume ETIEVANT** du Cabinet JDS EXPERTS.



Il y sera traité de l'évolution du travail au regard de la politique du tout numérique et des régressions sociales que celles-ci engendrent. Lien de subordination, types d'emplois et travail y seront notamment abordés.

Pour autant, il ne s'agit pas pour nous de condamner ces technologies mais plutôt de créer les conditions pour que le numérique se retrouve au service des salarié-es et plus largement des populations. En même temps, il s'agit pour notre

syndicalisme de s'emparer pour lui-même de ces technologies pour mener à bien la bataille des idées pour un réel progrès social.

Nous le verrons cet après-midi, la CGT n'est pas restée l'arme au pied face aux transformations que nous connaissons.

Il en est de nos analyses sur la centralité du travail et son corollaire celle du salariat,

et des 32 heures comme réponse aux destructions d'emplois. Pour autant, il nous reste beaucoup à faire, et nous ne doutons pas que cette journée va nous permettre encore d'avancer. Enfin, vous retrouverez l'ensemble des études sur le CD et le stylo USB que vous avez entre les mains. Je vous souhaite un bon Colloque.

■ **NOEL LECHAT**



Mondialisation, Révolution Numérique & Emploi ...

EMMANUEL REICH



Bonjour à toutes et à tous. J'adresse mes remerciements à la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes qui nous a sollicités afin de vous accompagner dans le cadre de vos réflexions autour du numérique.

Parler du numérique, c'est avoir à l'esprit l'ambivalence même du numérique. Cette ambivalence du numérique, se traduit de plusieurs manières.

Ambivalence du numérique parce qu'il s'agit en premier lieu d'une filière composée d'un grand nombre de briques ou secteurs.

L'illustration (fig.1) montre que vous avez des composants, des équipements, des éditeurs logiciels, des sociétés qui réalisent des services IT, des opérateurs Telecom ... de nombreux acteurs, donc de nombreuses briques qui constituent tout un écosystème que l'on appelle bien souvent le numérique. C'est un premier aspect.

Mais en même temps, le numérique est un processus qui impacte l'ensemble de l'économie et l'ensemble des activités humaines.

Certes, tous les secteurs de l'économie n'ont pas été encore totalement transformés. Certains n'en sont qu'au début. D'autres sont d'ores et déjà transformés. On peut bien sûr penser aux médias.

Il n'en est pas de même concernant la santé et le bâtiment qui n'en sont qu'à leurs débuts.

Le numérique est un processus qui transforme l'ensemble de l'économie et des secteurs d'activité.

Autre ambivalence du numérique qui renvoie à l'ambivalence que l'on peut déceler en général avec la technologie. Le numérique ne peut, à notre sens, être considéré comme un phénomène qui serait génial même si certains sont très largement fascinés par le développement du numérique,

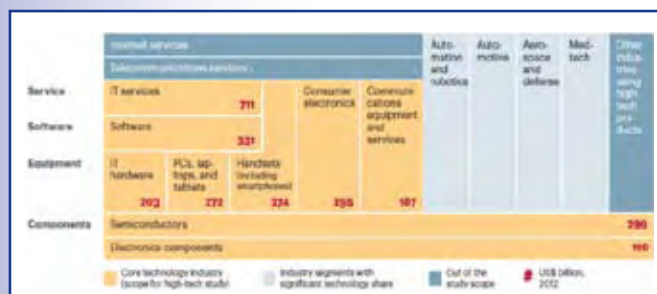


Figure 1



Figure 2



Figure 3

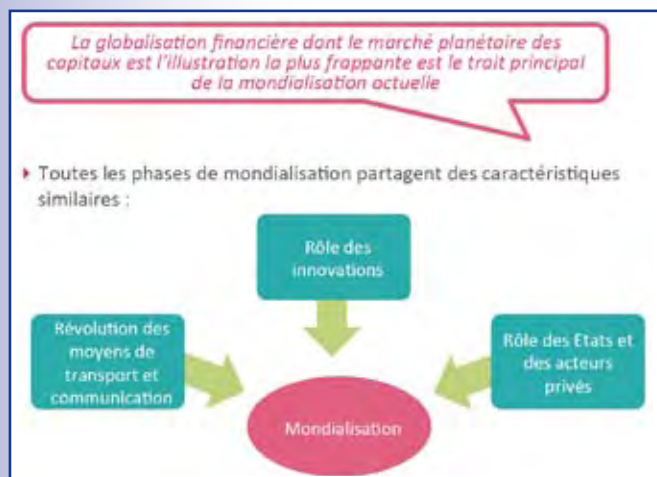


Figure 4

pas plus que l'on puisse considérer le numérique comme étant un dessein noir qui permettrait d'augmenter la rentabilité du capital. (fig.2)

Cela signifie tout simplement que le numérique est ambivalent puisqu'il permet dans certains cas, une intensification du travail, un contrôle accru ou dans d'autres domaines, le renforcement du contrôle social. Pour des dictatures, il procure des outils qui permettent la surveillance des opposants.

A côté de cela, le numérique permet aussi l'organisation de mouvements sociaux, comme ce fut le cas avec la bataille contre la « loi Travail ». **A ce titre, nous avons vu que cela avait permis de favoriser la mobilisation.** (fig.3)

De la même façon, le numérique permet à des dissidents de pouvoir échapper à la surveillance de masse, de surfer en toute sécurité en utilisant le navigateur « TOR » par exemple ... On voit bien là, l'ambivalence que peut

avoir le numérique tel que l'on peut le constater aujourd'hui. La question qui se pose est de savoir comment on appréhende le numérique et comment on évalue les conséquences sur l'emploi sachant que le numérique n'est pas apparu comme par magie mais s'inscrit bien dans un long processus de transformation.

Le numérique a des liens avec la mondialisation. Or la mondialisation n'est pas un phénomène récent. Elle a au minimum plusieurs siècles, cinq diront la plupart des historiens, d'autres la font remonter à des périodes encore plus éloignées. (fig.4) Au-delà de ce débat, il faut noter que la mondialisation est un phénomène ancien. Un des traits les plus frappants de cette mondialisation, c'est la globalisation financière et l'établissement d'un marché mondial des capitaux. On peut retrouver dans toutes les phases de la mondialisation, des révolutions dans le domaine des transports et des communications, >>>

le rôle des innovations, le rôle des Etats et des acteurs privés. En effet, la mondialisation n'est pas un phénomène naturel et inéluctable mais le fruit de choix politiques.

Pour la période la plus récente, c'est la politique des trois D, c'est-à-dire :

→ la **Déréglementation** avec la fin de Bretton Woods,

→ la **Désintermédiation**, rendue possible par les financements sur les marchés financiers

→ et le **Décloisonnement** des marchés,

qui a donné un nouvel élan à la mondialisation.

Aussi, la mobilité des capitaux telle que constatée aujourd'hui, a favorisé l'émergence de marchés financiers puissants et a ainsi permis de renforcer la spéculation déconnectée de la sphère productive. **Ce sont ces évolutions qui ont conduit au basculement d'un capitalisme fordiste et industriel à un capitalisme financier et transnational.**

De ce point de vue, la numérisation aujourd'hui, en tant que processus de transformation de l'économie et de ses différents secteurs constituent un accélérateur dans un contexte où on constate une montée en puissance des fonds d'investissements et spéculatifs sachant que l'explosion des technologies du numérique a permis aux employeurs de remodeler profondément les entreprises, de procéder à des externalisations, de rendre plus floues les frontières de l'entreprise. D'où des mutations profondes de ces entreprises, qui ont eu tendance à très largement se concentrer sur leur cœur de métier et à « *alléger leur structure* ».

Alléger leur structure signifie restructurer et supprimer des emplois.

Aussi, la numérisation constitue non pas la cause de cette nouvelle phase de la mondialisation mais simplement un outil, et en l'espèce un accélérateur. (fig.5)

Néanmoins, ce qui caractérise cette numérisation c'est qu'elle apparaît, compte-tenu des trans-



Figure 5



Figure 6

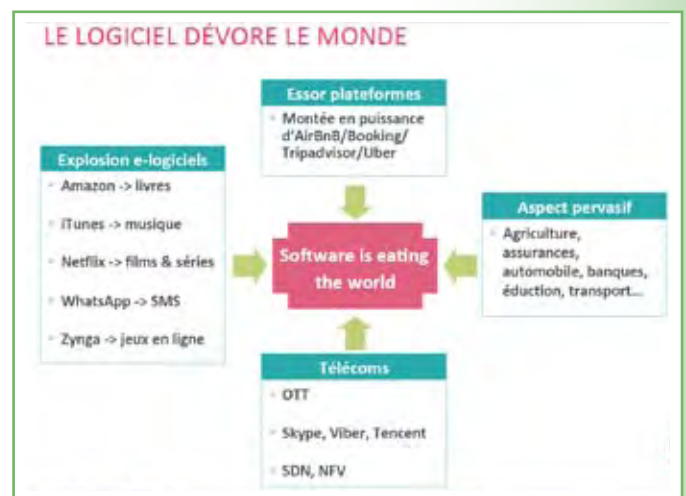


Figure 7

formations qui sont à l'œuvre, comme une nouvelle révolution industrielle. En effet, non seulement, on assiste à un cycle d'innovation particulièrement important, une transformation de l'organisation des entreprises, de l'organisation du travail et une dynamique économique particulièrement forte.

Mais ce sont aussi les modes de production, les métiers, les modes de vie, les rapports sociaux qui sont transformés à l'occasion de cette numérisation. (fig.6)

Compte tenu de l'ampleur de ces mutations, même si celles-ci se font de manière progressive, on peut considérer que la numérisation répond bien aux critères que l'on a pu voir précédemment et qui ont caractérisé les premières révolutions industrielles. D'où des transformations massives, transformations qui ne sont pas prêtes de s'arrêter au regard des mutations technologiques en cours.

Ces mutations technologiques sont diverses, et sans prétendre à l'ex-

haustivité, on peut en mentionner un certain nombre. Très clairement, que ce soit l'Internet des objets qui a commencé à démarrer et qui s'annonce comme une transformation profonde, l'essor du big data et du cloud computing tout comme l'intelligence artificielle sont autant d'évolutions technologiques marquantes.

De plus, la combinaison de plusieurs d'entre elles, permet de faire émerger de nouvelles innovations de nouvelles entreprises ...

Si on y ajoute un autre phénomène qui englobe et surplombe les mutations technologiques évoquées, « le logiciel dévore le monde », on a bien des transformations massives qui sont à l'œuvre.

Dans un nombre croissant d'activités, les logiciels prennent une part de plus en plus importante au côté de l'électronique. Les logiciels, de façon générale, se diffusent dans un nombre croissant de secteurs et d'activités. Ainsi, la transformation du numérique touche ou va toucher tous les sec-

teurs de l'économie et de la société. (fig.7)

Dans l'industrie, et en particulier dans la métallurgie, l'industrie 4.0 ou l'industrie du futur, qui en est à ses débuts en France mais qui promet de transformer profondément l'usine, suscite des questionnements quant au nombre de salariés qui pourraient demeurer dans ces nouvelles usines. Il en est de même dans les services.

Ainsi dans le domaine de la communication et de la publicité l'essor du « crowdfunding » est une illustration de ce que peut être la numérisation et de comment celle-ci peut transformer l'emploi.

Dans les services financiers, les agences bancaires ferment les unes après les autres. L'intelligence artificielle notamment avec le logiciel « Quill » ou « Watson » a commencé à se substituer à des conseillers bancaires avec là encore, toutes les questions qui se posent en matière d'évolution de l'emploi.

Dans les Centres d'Ap-

pels, la numérisation permet aux entreprises de faire appel à moins de conseillers, les clients et les usagers étant orientés vers des canaux de façon à éviter ou minimiser tout contact avec des téléconseillers.

Dans le commerce c'est l'essor de l'e-commerce.

Autant de manifestations que peut provoquer la numérisation. Des secteurs entiers sont donc transformés par la numérisation sachant qu'en examinant les entreprises telles qu'elles ont pu émerger ces dernières années, il est à noter que de nouveaux traits en termes d'économie industrielle apparaissent.

Nous avons ainsi assisté à une fragmentation de la chaîne de valeur traditionnelle avec des délocalisations, des externalisations et avec un recours accru à la sous-traitance.

Il faut aussi noter, dans nombre de secteurs du numérique, l'apparition d'une économie fondée sur les coûts fixes >>> élevés au départ et de

faibles coûts marginaux par la suite. Une plateforme logicielle, comprend un coût de développement initial, il s'agit des coûts fixes. En revanche, les coûts marginaux sont ensuite très limités. En effet, une fois la plateforme réalisée, qu'il y ait 100 000 ou 1 million d'utilisateurs, cela n'échange pas grand-chose du point de vue des investissements. C'est un élément central. Le coût de répllication d'un logiciel, d'un livre ou d'un fichier MP3 est nul.

A cela s'ajoute des effets de réseaux où l'utilité d'une plateforme croît avec le nombre d'utilisateurs. (*Le bon coin, Facebook ...*).

Le choix d'un réseau par l'utilisateur dépend donc du nombre d'utilisateurs de ces réseaux tant pour communiquer que pour vendre.

Les personnes sont attirées par des réseaux importants plutôt que des réseaux alternatifs afin de pouvoir toucher le plus de monde possible. En combinant d'une part, les coûts fixes élevés et les faibles coûts mar-

ginaux, aux effets de réseaux, il en résulte une autre caractéristique qui est le phénomène du winner-takes-all, « *le premier rafle-tout* ».

On assiste dans l'économie numérique au développement de géants qui sont en situation de monopole ou d'oligopole et qui ont tendance à capter l'essentiel des profits. En revanche, les concurrents ont dû mal à dégager des profits et à survivre.

Les années 80 et 90 ont été marquées par la domination du duopole Intel dans l'informatique avec le système d'exploitation Windows et les puces Intel. Aujourd'hui, dans les moteurs de recherche, on trouve Google qui s'est assuré une position dominante. Pour les routeurs, Cisco est l'acteur dominant. Pour les smartphones, c'est Apple qui capte plus de 90% des profits du secteur. La valeur est captée par quelques grands groupes grâce à ce phénomène.

Un certain nombre de ces acteurs du numérique parvient aussi à monétiser ce nouvel Eldorado

constitué par les données (les *data*). Ils parviennent donc à faire de l'argent avec les données. Données fournies par les utilisateurs et par les clients des services proposés. La gratuité du service est souvent la contrepartie d'une privatisation des données fournies par les utilisateurs que ce soit des recommandations ou des commentaires. Cela permet aussi à un certain nombre d'entreprises d'externaliser leur fonction qualité. La qualité n'est donc plus appréciée par un service interne de l'entreprise mais simplement à partir des avis et des notes des clients. L'entreprise n'a plus besoin de disposer d'une fonction qualité en interne et se repose sur du travail gratuit.

Le numérique permet aussi à des plateformes de briser la chaîne de valeur traditionnelle.

En prenant l'exemple de Booking et de Uber, nous nous apercevons que nous n'assistons pas à l'émergence de nouvelles offres avec des technologies incroyables. Des acteurs comme Booking

se sont interposés entre les hôteliers traditionnels et les clients en proposant une plateforme qui offre un service plutôt pratique pour les particuliers et qui permet à cette plateforme de capter une partie non négligeable des revenus des hôteliers. **Donc des bouleversements importants de la chaîne de valeur ont été permis par l'apparition des géants qui se sont appuyés sur les outils du numérique.**

Autre caractéristique frappante, l'essor du capital risque. Sa présence dans toutes les start-up, que ce soit aux Etats-Unis, en France ou ailleurs, modèle les entreprises de la façon la plus lean qui soit. Un bon exemple de ces fonds d'investissement est celui de WhatsApp.

Au moment de son rachat par Facebook pour 19 milliards de dollars, WhatsApp gérait 600 millions d'utilisateurs à travers la planète (*aujourd'hui plus d'un milliard*) et comptait à peine une cinquantaine de salarié-es. L'objectif de ces entreprises pilo-



Figure 8

tées par des fonds d'investissement est d'avoir le moins de salarié-es possible avec des exigences de valorisation élevée.

Ce sont des caractéristiques vraiment importantes concernant le numérique que l'on retrouve avec les acteurs principaux du numérique.

Nous assistons aussi à l'essor de l'économie dite collaborative qui ne peut être confondu avec le capitalisme de plateformes. L'économie collaborative est une économie de « pair à pair » qui repose sur l'idée de produire en commun des logiciels ou du savoir, de mutualiser ou d'échanger des biens et des services entre particuliers (*voiture, logement, outils ...*). Elle s'organise selon une logique horizontale via une plateforme. Ce sont des entreprises, des associations ou des structures qui n'ont pas vocation à réaliser des profits.

Le numérique recèle donc des potentialités intéressantes pour créer des activités non marchandes comme par exemple COUCHSURFING,

WIKIPEDIA, TOR, FRAMASOFT, etc.

A côté de l'économie collaborative a aussi émergé le capitalisme de plateforme. Ces entreprises très lean se multiplient. Le capitalisme de plateforme se caractérise par le fait qu'il y a un investissement initial pour développer une plateforme logicielle, en revanche le gros des investissements n'est pas réalisé par l'entreprise en question, c'est-à-dire les plateformes. (fig.8)

Les investissements sont en effet réalisés par les prestataires auxquels a recours la plateforme. L'achat du vélo ou de la voiture est effectué par le prestataire. Cet investissement lui incombe mais n'est pas supporté par l'entreprise.

On est en présence d'un capitalisme de plateforme qui minimise ces investissements avec peu de salariés en interne et une foule de prestataires qui sont au cœur du business model avec des valorisations très élevées et des faillites. >>>

Des batailles juridiques se multiplient quant à savoir si les prestataires sont des salarié-es ou non de ces entreprises, en particulier aux Etats-Unis et au Royaume-Uni.

Nous avons par conséquent, des enjeux économiques et sociétaux très lourds avec la domination de grandes entreprises plutôt américaines, - même si on assiste à la montée en puissance d'acteurs chinois - et l'apparition de monopoles/ oligopoles qui pose des problèmes en termes de régulation. Il y a des questions qui se posent également quant à la protection des données personnelles, à la fiscalité, au droit de la propriété intellectuelle ou au contrôle social. **Ce sont autant de questions lourdes suscitées par la numérisation.**

Au plan macroéconomique, nous assistons à une polarisation des revenus avec le surcroît de richesse créée très largement captée par une toute petite minorité. C'est par exemple, le cas aux Etats-Unis. (fig.9)

Certes, le numérique n'est pas seul en cause, la fiscalité joue un certain rôle. Mais il n'en reste pas moins que depuis les années 2000, le revenu médian de la population américaine a eu tendance à baisser.

La plus grande part de la richesse a été captée par les 1 % les plus riches. Le numérique a provoqué des transformations importantes tant au plan macroéconomique que microéconomique avec l'apparition d'un certain type de monopole ou oligopole.

Une question majeure se pose : dans quelle mesure les évolutions décrites ne risquent pas de supprimer des emplois. De ce point de vue, il y a bien sûr des inquiétudes à avoir puisque la numérisation, avec toutes les possibilités qui existent de computerisation, d'automatisation ... suscitent de grosses craintes en matière d'emploi. Une des études qui a fait le plus de bruit est celle de deux chercheurs d'Oxford :

B. FREY et M.A OSBORN. (fig.10)

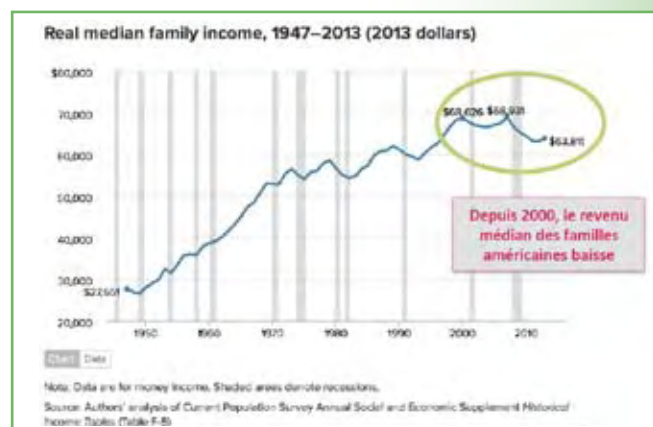


Figure 9

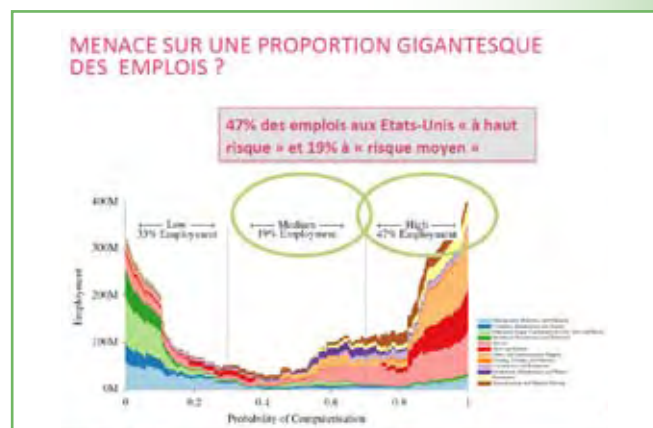


Figure 10

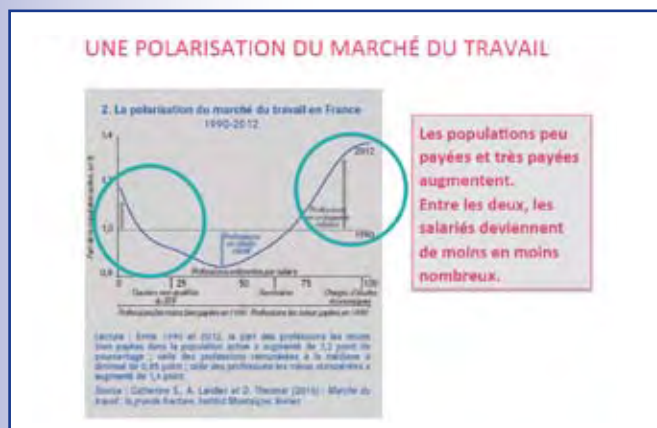


Figure 11

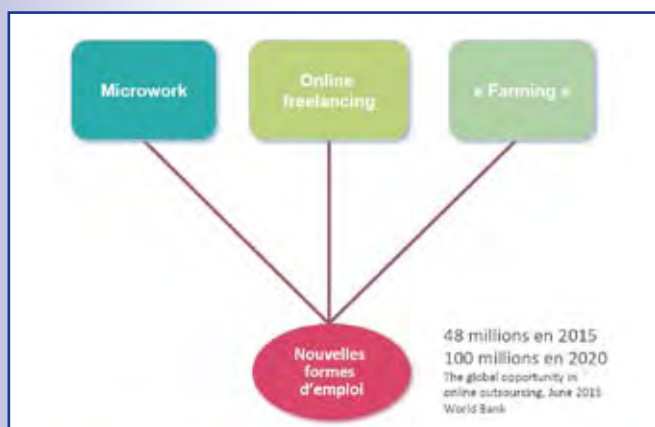


Figure 12

Ils considèrent, en substance que 47% des emplois aux Etats-Unis seraient à haut risque et 19% à risque moyen compte tenu de la numérisation.

D'autres études ont suivi. Dans le cas français, un cabinet a prolongé ce travail sur la France, on arrive à des résultats similaires. **Donc des perspectives brossées très inquiétantes.**

D'autres travaux ont été réalisés, plus nuancés, notamment ceux de Forrester Research (*the future of jobs - Gounder et Alii*). Cet institut estime dans le cas des Etats-Unis que 17 % des emplois pourraient être détruits, 9 % créés d'ici 2025. Le solde reste néanmoins très négatif.

Une étude de l'OCDE, plus récente, puisqu' elle date de 2016, The risk of automation fors jobs (ARNTZ, GREGORY et ZIERAHN), considère qu'il y a aussi un risque réel de destruction d'emplois.

En toile de fonds, la question est de savoir si les nouveaux emplois

qui émergent sont suffisants. A priori, la réponse est négative. Même s'il devrait y avoir des créations d'emplois (*soins aux personnes, commerce etc.*), de nouveaux métiers ainsi de nouvelles activités, le risque est réel que le solde en matière d'emplois soit négatif. Cela signifie très clairement une polarisation du marché du travail, c'est-à-dire que l'on aurait d'un côté des travailleurs très qualifiés et très bien payés et de l'autre côté, des salariées peu qualifiés et peu payés. La quintessence de cette situation est le campus californien de Google ou d'Apple où il y a des développeurs très bien payés avec à leurs côtés, des prestataires tel les vigiles d'une entreprise sous-traitante, mal payés et qui ne bénéficient d'aucune protection sociale. (fig.11)

Nous assistons aussi à l'émergence de nouvelles formes d'emplois précaires, qu'il est possible de regrouper en trois catégories : (fig.12)

→ **le Microwork**
ou Microtache, >>>

- **L'Online**
- Freelancing,**
- **le Farming.**

La Banque mondiale estimait en 2015 qu'il y aurait environ 50 millions de personnes à l'échelle de la planète qui réaliseraient des travaux dans l'une ou l'autre des catégories. Ce chiffre est censé monter jusqu'à 100 millions en 2020.

Concernant le **Microwork**, il s'agit de réaliser des tâches pour des plateformes payées avec des montants ridicules.

C'est le cas par exemple de la plateforme d'Amazon Mechanical Turk. (fig.13)

Cette plateforme propose des tâches. Sur la gauche, il suffit de cliquer pour réaliser une tâche. Sur la droite, c'est l'employeur qui propose des tâches à effectuer. Il y a des tâches qui sont proposées à un centime de dollar. (fig.14)

Il y en a aussi, plus rares sur cette plateforme des tâches, qui sont rémunérées à plusieurs dizaines de dollars. (fig.15)

Mais ce sont souvent des montants très faibles, d'autant qu'il s'agit de montants bruts, sans aucune protection sociale. Cet exemple nous paraît suffisamment parlant pour illustrer ce qu'est une plateforme.

Il y a aussi bien d'autres plateformes telles que les « **freelancers** ». (fig.16) Cette plateforme propose des tâches mieux rémunérées pour des travailleurs plus qualifiés. C'est quelques dizaines de dollars de l'heure avec le même principe : propositions de travaux pour un « **freelancer** » et offres de services de la part de travailleurs.

Enfin, dernière catégorie de précaire dans les précaires du numérique, les précaires des précaires, le « **farming** ». (fig.17)

Cette plateforme propose en contrepartie d'un dollar qu'un site bénéficie de 1000 clics. Il est aisé d'imaginer que ceux payés pour cliquer 1000 fois ne touchent qu'une fraction du dollar en question. Nous sommes donc en présence de l'essor d'une industrie comme au Ban-



Figure 13

Requester	HIT Expiration Date	Reward	Time Allowed
Linn Wang	Dec 12, 2014 (3 days 23 hours)	\$0.01	60 minutes
CopyText Inc.	Dec 12, 2014 (3 days 23 hours)	\$0.01	10 minutes

Figure 14

Requester	HIT Expiration Date	Reward	Time Allowed
Gowebart	Dec 12, 2014 (3 days 19 hours)	\$0.15	18 hours 19 minutes
Gowebart	Dec 12, 2014 (3 days 19 hours)	\$0.15	18 hours 19 minutes
Gowebart	Dec 12, 2014 (3 days 19 hours)	\$0.15	18 hours 19 minutes

Figure 15

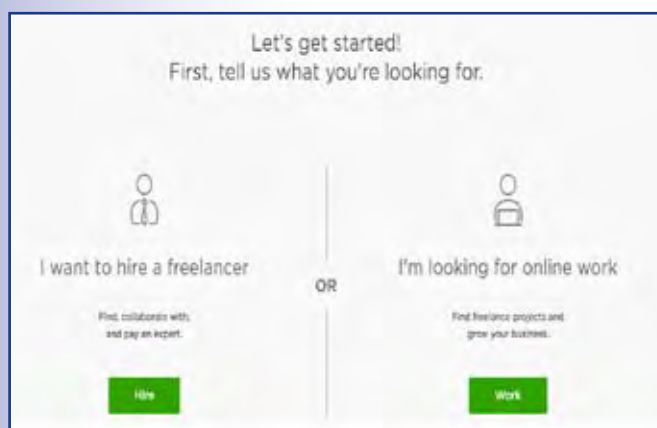


Figure 16



Figure 17

gladesh, aux Philippines, en Inde ou des personnes rémunérées avec pas grand-chose, postent des « like » ou réalisent des clics de façon à recevoir quelques dollars de la part de ces plateformes. Dans la même veine, en Chine, des adolescents voire des prisonniers jouent sur des jeux comme World of Warcraft, pour gagner des points et les revendre à ceux qui veulent progresser dans le jeu et qui en ont les moyens.

Nous assistons à une sorte d'hyper précarisation au regard de ce que l'on connaît aujourd'hui : un prolétariat de geek.

Les enjeux sociaux sont très lourds puisqu'il s'agit d'un retour au travail à la tâche. Tous ces prestataires ne bénéficient d'aucun contrat de travail pas plus que de protection sociale. Ces plateformes permettent aussi la mise en concurrence de ces travailleurs au niveau mondial avec un employeur plutôt « évanescent » et une externalisation de la notation qualité par les clients.

L'organisation collective est difficile à mettre en œuvre d'où une série d'interrogations :

→ **Sur** de nouvelles protections à imaginer pour les travailleurs du numérique,

→ **Sur** la reconnaissance d'une dépendance économique,

→ **Sur** de nouveaux dispositifs de formations initiales et continues,

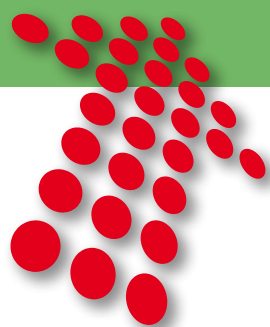
→ **Sur** un nouvel élan en matière de réduction du temps de travail au regard des menaces qui pèsent sur l'emploi,

→ **Sur** la question d'un revenu d'existence / revenu universel

Voilà un certain nombre d'enjeux liés au numérique et à ces impacts sur l'emploi.

■ E. REICH

Débat



Mondialisation, Révolution Numérique & Emploi ...

ANNE DELERS

retraîtée du CNRS, SNTRS-CGT

Vous démontrez qu'il faut construire une protestation syndicale qui soit à la hauteur des enjeux. Vous qui êtes largement connectés au syndicat, avez-vous connaissance d'action au niveau de la CES ou d'autres organisations ?

ANDRÉE STEIDEL

Cap Gemini

Vous n'évoquez, pas en lien avec ce que je qualifie d'atomisation des tâches, les différentes normalisations / standardisations sur lesquelles s'appuie l'éclatement de ces activités qui servent au numérique, notamment concernant ce que l'on appelle dans nos métiers, la méthodologie AGILE, qui s'appuie sur le « **Lean management** » et d'autre part, le CMMI qui est un des ancrages qui permet la segmentation des tâches et l'atomisation

des activités vers le off-shore. Pouvez-vous évoquer ces différents points ?

NELLY DETREZ

Prologue Numérique

Vous avez parlé de très grosses entreprises avec peu de salarié-es qui utilisent le numérique. Mais je pense qu'il faudrait aussi aborder les entreprises qui sont déstabilisées et précarisées puisque l'on a un passage du **CAPEX** (*Mouvement de trésorerie d'une entreprise engendré par les dépenses d'investissement de capital. Le Capex est relatif aux dépenses liées au développement*) à l'**OPEX** (*ou dépenses d'exploitation*). Ce sont les charges courantes avec toute la notion de location de tous les services et le stockage dans le Cloud. Les entreprises se créent très vite mais disparaissent tout aussi rapidement puisqu'il n'y a pas d'investissement. Tout est basé sur la notion de location. L'entreprise

elle-même est très déstabilisée.

PATRICK MORY

Fédération Banques et Assurances

Je fais partie du Comité de pilotage de l'observatoire des métiers et nous faisons une étude sur l'impact du numérique en terme d'enjeux organisationnels et des besoins des métiers. Vous avez relevé qu'aux Etats-Unis, il y aurait 47 % d'emplois supprimés. Nous, au niveau de l'observatoire, avec les experts du BIPE, on constate une transformation des métiers de 60 % à 70 %. D'autre part, l'Inspection Générale des Finances prépare un dossier sur l'impact du numérique pour les emplois dans le secteur tertiaire. Avez-vous des informations sur le sujet ?

INTERVENANT

Il y a eu des actions enga-

gées en Angleterre et en Amérique pour considérer les travailleurs ubérisés comme des salarié-es.

Cela signifie que ce modèle ne rentre pas dans la case des législations existantes des pays évolués, entre parenthèse, je voulais savoir s'il y avait de fortes pressions de ces entreprises pour faire changer nos lois, je pense à MACRON ...

NOEL LECHAT

Sur le Lean et en particulier la méthode AGIL, c'est **Guillaume ETIEVANT** qui y répondra dans son exposé en seconde partie de la matinée.

En ce qui concerne les actions de la CES ... et plus largement les problématiques que le numérique pose à notre syndicalisme, il faudra attendre cet après-midi.

EMMANUEL REICH

Au niveau européen, >>>

il y a un certain nombre d'initiatives qui sont réalisées tant au niveau de la CES qu'au niveau de fédérations syndicales européennes. Il y a aussi quelques pays européens où les organisations syndicales ont engagé des initiatives pour faire face au numérique. Nous avons déjà évoqué la fragmentation de la chaîne de valeur, qui renvoie à la possibilité pour un acteur type Booking de se glisser comme un nouvel intermédiaire dans la chaîne de valeur existante. C'est le premier aspect. L'autre aspect à prendre en compte est que la fragmentation de la chaîne de valeur avec le recours à l'externalisation et de la sous-traitance, permet à certaines entreprises donneurs d'ordre de mettre la pression sur leurs sous-traitants. Certes, cette situation n'est pas inhérente au numérique, mais celui-ci permet d'avoir des outils qui favorisent ce type de réorganisations et de divisions du travail.

Les contestations

concernant le processus d'uberisation et les procès Outre-Atlantique sur cette question montrent que ces entreprises telles que Uber ont des rapports pour le moins compliqués avec la législation, pour dire les choses de manière très diplomatiques.

Bien souvent, comme ce fut le cas pour Uber Pop, il y a un peu plus d'un an, ces entreprises n'ont pas peur d'enfreindre la Loi si cela peut leur permettre de développer leur activité quitte à devenir des acteurs incontournables avec un rapport de force favorable face au pouvoir public et obtenir ultérieurement les changements législatifs nécessaires.

Cela ne marche pas à chaque fois. D'ailleurs concernant AirBnB qui a favorisé tout un écosystème non pas à partir de particulier qui pouvaient louer une chambre ou un appartement de façon ponctuelle, mais de professionnels de l'immobilier qui ont acheté des appartements ou/ et

des immeubles afin d'en faire de la location AirBnB. Nous assistons à l'émergence d'un écosystème avec des services associés à l'offre d'hébergement.

Mais en même temps, un certain nombre de villes et municipalités tentent de réguler cet écosystème.

C'est le cas de Berlin, de New York, de Barcelone ... qui tentent de réguler le type de prestations de ces acteurs.

Dans le cas d'Uber, la question posée est celle du recours à des prestataires qui veulent être considérés comme des salariés-es. Mais il faut être clair, la problématique est loin d'être solutionnée puisqu'au Royaume-Uni c'est un tribunal du travail - *Labour Court* - qui a rendu une décision concernant le fait que ces travailleurs doivent être considérés comme des salariés-es. Cela ne concerne pour le moment que deux prestataires parmi les milliers existants d'Uber. Uber a estimé que cette décision ne s'appli-

quait qu'aux deux prestataires et non à l'ensemble de ses prestataires.

Le modèle économique de ces entreprises repose en grande partie sur l'utilisation de prestataires plutôt que sur le recours aux salariés-es. Se pose donc la question de savoir dans quelle mesure ces plateformes seraient viables si elles étaient obligées d'embaucher leur prestataire ? C'est une vraie question. Sans compter que quelques faillites ont déjà eu lieu dans ce milieu.

SOPHIE BASINI

Modis/ Groupe ADECCO

Je souhaiterais poser une question sur l'individualisation du travail et quelque part, la disparition de l'entreprise telle que l'on la connaît aujourd'hui.

En effet, avec des tâches distribuées par une plateforme, l'entreprise est à l'évidence vouée à disparaître. Est-ce vrai ?

Intervention



Les mois se suivent et malheureusement se ressemblent. Pour cela, dois-je vous parler de la situation internationale ? Non la NVO vous en parle.

Précarité ou tension entre les peuples créés de toute pièce par des singes savants qui entretiennent guerre et misère à des fins très personnelles telles que « le fric ». La NVO vous en parle.

Les panama papers c'est un monde qui découvre l'ampleur de la fraude :

214 000 sociétés offshore et leurs actionnaires, célébrités, hommes politiques. Une orgie financière planétaire qui explose aux yeux

d'une opinion mondiale médusée. La NVO vous en parle. N'oublions jamais que la moitié de la population mondiale vit dans des pays qui n'ont pas ratifié les conventions qui protègent la liberté syndicale et le droit de la négociation collective. Là, c'est la CGT qui vous le dit. N'en déplaise aux détenteurs du capital, la bataille contre la loi travail continue.

Le peuple n'accepte pas de rayer d'un trait de 49.3 un siècle de construction sociale au service des salariés-es. Comme l'écrit la NVO, l'avenir est bien les 32 heures. La NVO c'est avant tout votre journal sur l'infor-

mation sociale, juridique et syndicale portant sur l'activité revendicative de tous vos syndicats. Fondé en 1909 par un groupe de syndicalistes, ce journal hors du commun a fait et écrit l'histoire du XX^e siècle.

Que l'on soit élu-e, mandaté-e, syndiqué-e, en responsabilité, nous sommes confrontés en permanence à des campagnes patronales qui font obstacles à la défense des revendications des salarié-es.

S'abonner oui. Je dis bien s'abonner, c'est donner à la NVO les moyens d'assurer durablement son développement et nous en avons tous besoin. Dans la période, nous ne saurions trop conseillé à la ministre du travail un abonnement groupé des publications de la NVO bi media.

Cela serait une lecture utile pour préparer ses prochaines interviews et rappeler à ses collègues, toute l'utilité du droit du travail.

Tout autre chose. J'ose espérer que ceux qui déversent leur haine contre

la CGT seront conséquent avec eux-mêmes et n'oseront pas prendre de congés payés, ne se feront plus rembourser par la Sécurité Sociale, ne prendront pas leur retraite et travaillerons jusqu'à 70 ans, n'oseront pas toucher les allocations familiales, la prime parentale etc ... Concrètement, tous les acquis que les camarades ont obtenu parfois au péril de leur vie. Cette presse qui a marqué le XX^e siècle sera toujours gagnante pour marquer le XXI^e siècle. Pour preuve mes camarades, un dossier qui tient à cœur tout le monde dans ce dernier numéro de la NVO, la parole aux militant-es de la CGT dans le vif du dossier Alstom. Il interroge le fond de l'affaire, l'avenir industriel de l'entreprise et de la filière ferroviaire. Et ça mes camarades, c'est dans la NVO. **Abonnez-vous ! Merci.**

ABONNEZ-VOUS !



Les impacts du Numérique, sur l'Organisation du **travail** et les conditions de **travail** ...

GUILLAUME ETIEVANT



Après la présentation d'Emmanuel REICH sur le numérique et les problématiques de l'emploi, cette deuxième partie de la matinée sera consacrée à l'organisation du travail et aux conditions de travail.

En introduction, je me permets d'évoquer avec vous l'objectif de l'étude convenue avec les camarades de la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes et les axes de travail qui obéissent à une même logique, à savoir élaborer un contre discours sur le numérique et sur les conséquences en matière du droit du travail et de conditions de travail.

Vous le savez et vous vous en rendez compte, aujourd'hui le discours sur le numérique sur ces sujets est dominé par certains intérêts. Je vais vous en montrer certains exemples.

C'est le cas de Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET et sa manière avec laquelle elle amène dans le public une version du numérique dominante :

« L'émergence du numérique bouscule le monde du travail. Il y a des métiers

où l'on continuera à mesurer le travail sur une base horaire, c'est le cas de la caissière en supermarché ou du réceptionniste sur une plateforme. Mais il y a d'autres secteurs où cela n'a plus de sens. »

Elle ajoute :

« Je rêverais que l'on puisse avoir des zones franches en matière de droit du travail. »

On voit bien comment le numérique est un prétexte pour détruire l'ensemble des droits des salariés.

Autre personnalité bien connue, Monsieur Pierre GATTAZ qui nous explique :
« Nous rentrons dans l'aire du collaboratif, du participatif, de l'entrepreneuriat ou du partenariat. Il faut substituer un cadre aujourd'hui fondé sur la contrainte, l'obligation et la subordination par un

cadre fondé sur la liberté, la flexibilité et l'agilité. Notre droit du travail doit ainsi évoluer vers un droit de la relation professionnelle. »

On voit bien ici quelle est la visée à long terme de ces gens-là.

Le caractère indispensable est pour nous, syndicaliste, d'avoir un contre discours pour dire que l'évolution technologique ne doit pas justifier la régression des droits mais leurs progressions.

C'est une tâche importante du fait que ces propos répétés régulièrement dans les medias s'appuient sur un appareil idéologique légitimé par de nombreuses études publiées ces dernières années, notamment le rapport METTLING.

La CGT s'y était opposée. **Bruno METTLING**, Directeur Général Adjoint du Groupe Orange, a remis un rapport intitulé « *transformation numérique et vie au travail* » à la ministre en charge du travail, Madame **EL KHOMRI**, le 15 septembre 2015. Il formule 36 propositions

pour « accélérer et réussir » la transformation numérique des entreprises. Il s'agit notamment d'adapter le droit du travail aux nouvelles formes de travail (*salarié ou non*) issues de la révolution numérique. Ses propositions sur le forfait jour ont influé la rédaction de la « *loi travail* ». A l'évidence, le numérique est devenu un prétexte pour aborder le rapport de subordination, le temps de travail, les inégalités de traitement et l'individualisation des parcours professionnels. Il nous faut donc avoir un certain nombre de propositions positives par rapport à ces discours et donc un ensemble de revendications qui seront l'objet du débat de cet après-midi. Cela nécessite de faire un constat sur la situation des droits des salariés aujourd'hui non seulement dans les entreprises du numérique mais aussi dans les entreprises impactées par le numérique.

C'est pourquoi, il est indispensable de développer un contre discours pour montrer que ces

évolutions n'ont pas de nécessité liée aux progrès technologiques, mais qu'elles sont issues de choix stratégiques des entreprises pour augmenter leur profitabilité et leur rentabilité.

Dans cette démarche, notre étude, en se focalisant sur le cas français, caractérise l'expansion des nouvelles technologies depuis les années 1980 et leurs impacts sur l'organisation des entreprises, en situant ces évolutions dans la continuité des deux révolutions industrielles précédentes qui ont permis d'augmenter les taux de profits des actionnaires, souvent au détriment des salariés. Ainsi dans la première partie de l'étude, nous revenons sur des éléments contextuels, sur **le développement du numérique en tant que tel**, je n'y reviendrai que très rapidement.

Dans une deuxième partie, nous analysons **les différents aspects de ce laboratoire des régressions sociales** qu'est le numérique : économie du contournement, augmentation du rapport de su-

bordination, illusion d'autonomie, individualisation des parcours, réduction des droits collectifs, augmentation du temps de trajet, augmentation des risques socio-organisationnels.

Numérisation de l'économie et évaluation du travail

L'économie se dématérialise depuis 40 ans en France mais aussi dans l'OCDE. Cela se traduit donc depuis les années 1970 par la combinaison de différents facteurs liés à des choix stratégiques et politiques, notamment celui de tourner les investissements vers ce que l'on appelle l'économie de la connaissance.

On a donc laissé faire la désindustrialisation de notre pays au profit de cette nouvelle économie qui réorganise complètement les chaînes de valeur comme l'a rappelé **Emmanuel REICH** dans son exposé.

En fait, les entreprises se sont progressivement tournées vers une >>>

économie de services en sous-traitant les activités de production de biens vers les pays à faible coûts de production, et en réduisant leurs stocks afin d'accroître leur trésorerie. (fig.1)

Cette dématérialisation ne se limite pas aux entreprises de service du numérique, elle impacte l'ensemble des entreprises. C'est donc un enjeu pour l'ensemble des salariés-e-s et pas seulement ceux de la « *nouvelle économie* ».

La dématérialisation de l'économie se traduit par la montée en puissance du secteur des technologies de l'information.

A partir des années 1990, apparaissent une multitude de start-up, sociétés nouvelles, fondées sur l'innovation, avec un fort besoin en capitaux pour soutenir une croissance exponentielle, spécialisées dans les technologies de l'information. Ces entreprises profitent de l'innovation de rupture que constitue le développement d'internet pour réaliser des investis-

sements importants dans l'espoir d'un retour sur investissement très élevé et rapide.

Les entreprises des secteurs de l'information, de la communication et des technologies innovantes comptent aujourd'hui parmi les plus importantes capitalisations boursières mondiales.

La dématérialisation de l'économie touche désormais presque tous les secteurs d'activités. La création de valeur est générée par la capacité d'innovation et d'investissement en Recherche et Développement, en publicité, etc. ...

Cette économie crée une incertitude pour l'ensemble des populations et en particulier, pour les salarié-e-s. L'économie dématérialisée est une économie « *imprévisible* ». Elle aboutit à des bulles financières qui, quand elles explosent, cause des dommages sur l'ensemble de la population parce que cette économie numérique favorise cette logique spéculative et favorise une sorte de mythe, qui est dans le ca-

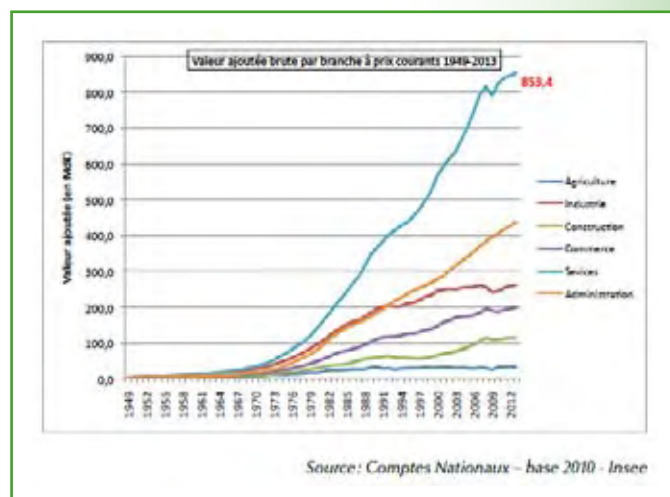


Figure 1

pitalisme, que Karl MARX avait déjà décrit le livre III du capital, c'est-à-dire un capitalisme fictif, l'illusion que le capital pourrait s'auto-engendrer lui-même sans passer par la sphère productive. Et les bulles spéculatives finissent toujours, à un moment donné, par exploser car l'économie est toujours ramenée à la valeur réelle, et la valeur réelle est celle issue du travail des salarié-es. Ce mythe d'un capital qui pourrait augmenter sa productivité sans passer par la sphère de la production s'est développé massivement aujourd'hui. Pourtant, cela ne fonctionne pas. La réalité nous rattrape toujours avec des conséquences néfastes sur l'économie.

Ainsi, en 2000, l'explosion de la bulle internet a montré que la valeur des sociétés avait été surévaluée. Les retours sur investissements réels étaient bien inférieurs aux projections faites par les investisseurs. En effet, les actifs immatériels sont difficiles à valoriser. Si l'innovation à laquelle

ces actifs ont conduit, n'aboutit pas ou ne rencontre pas le succès espéré, les investissements réalisés sont totalement perdus et ne peuvent être revendus, contrairement aux actifs matériels. De plus, les investissements immatériels sont plus difficiles à contrôler que les investissements matériels puisqu'il est possible pour un concurrent ou un consommateur de s'approprier les idées ou les innovations d'une entreprise.

L'économie dématérialisée connaît de profondes contradictions. Elle génère souvent des situations de monopole liées à l'importance de l'innovation. Lorsqu'un nouveau service ou un nouveau produit rencontre un succès, l'entreprise ayant réalisé l'innovation se retrouve en situation de monopole temporaire, qu'il est ensuite, difficile de concurrencer.

Les entreprises doivent donc faire face à des coûts importants de R&D, publicité, etc. Pour développer un service ou un produit nouveau, avec le

risque qu'un concurrent offre la même innovation plus rapidement et donc que les coûts initiaux soient perdus.

Enfin, la valorisation des actifs immatériels est souvent basée sur des perspectives de croissance de la demande rendues irréalistes par le contexte macroéconomique et par l'économie dématérialisée elle-même. La concurrence par les prix en minimisant les coûts y compris les rémunérations, avec l'externalisation ou la préconisation de la force de travail, ne conduit pas à une hausse de la demande et donc à la croissance économique. Ainsi un grand nombre d'entreprises de la nouvelle économie ne sont pas aussi rentables qu'espérer. Quand on examine les comptes de ces entreprises, comme par exemple Uber, ce n'est pas forcément florissant.

Il y a une économie fragile, qui fragilise les salarié-es et qui fragilise surtout le quotidien des salarié-es, bouleversé donc par les évolutions technologiques.

Et ce par,

→ **L'immédiateté et la gratuité.**

Les moyens de communication sont gratuits, une fois l'accès à Internet payé : mail, appels vocaux. La plupart des contenus en ligne sont aussi gratuits.

→ **La profusion des informations qu'il est difficile de prioriser.**

En entreprise, les échanges par mail ont été banalisés, et la moindre information est aussitôt partagée au niveau d'une équipe ou entre départements. Il en résulte notamment pour le salarié, une quantité croissante d'informations à traiter et à analyser.

→ **Une disponibilité permanente non seulement des informations mais des personnes par rapport à ces informations.**

En effet, avec l'arrivée des terminaux mobiles, l'information et la communication sont possibles en permanence. Seule la déconnexion permet d'échapper au flot continu d'informations, mais je vais y revenir. >>>

Nous avons globalement un quotidien des salarié-es modifié et une économie très fragile. A partir de ces constats, on pourrait parler d'une troisième révolution industrielle. Mais cette vision-là est à questionner. En effet, on appelle couramment révolution industrielle, l'ensemble des phénomènes qui a accompagné, à partir du XVIII^e siècle, la transformation du monde moderne grâce au développement du capitalisme, des techniques de production et des moyens de transport et de communication.

Selon certains auteurs comme **Jérémy RIFKIN**, la troisième révolution industrielle débute au milieu du XX^e siècle en Europe, aux Etats-Unis et au Japon. Elle est impulsée par le développement du nucléaire, de l'électronique et de l'informatique. Pour d'autres auteurs, notamment **Jean LOJKINE**, il vaut mieux parler de « *révolution informationnelle* », pour souligner le fait que les évolutions en cours actuellement ne sont pas dues à des dé-

terminismes techniques mais à des choix socio-politiques.

Les conséquences de ces évolutions ne sont pas liées tant aux évolutions du numérique en tant que tel mais plutôt à des choix stratégiques des grandes entreprises pour augmenter leur niveau de profitabilité et de rentabilité. Il n'y a donc pas l'émergence d'une économie du numérique dont l'objet serait la mise en place d'une société telle que nous la connaissons aujourd'hui. Il vaut donc mieux parler de « *révolution informationnelle* » qui se situe dans la logique des précédentes révolutions industrielles qui ont toujours été un enjeu pour les entreprises. Il s'agit pour celles-ci de pouvoir utiliser la technique pour augmenter leur taux de profit. La technologie, contrairement à ce que l'on nous présente, n'est pas liée forcément à un progrès humain. Il peut être utilisé à d'autres fins. C'est ce que l'histoire nous montre. Les évolutions positives pour les salarié-es en terme de réduction de travail par exemple n'ont pas

été obtenues parce que la technologie avait évolué, même si la technologie le permettrait, mais parce que **les revendications syndicales, les revendications historiques du mouvement ouvrier, ont permis de batailler pour que le rapport de force capital-travail soit davantage en faveur du travail et un peu moins en faveur du capital. Aujourd'hui, nous sommes encore dans cette bataille, et davantage qu'hier. Aujourd'hui, il y a un enjeu pour que le numérique soit utilisé pour améliorer les conditions de travail.** En effet, dans les entreprises, le progrès technique est d'abord un moyen d'accroître les profits des actionnaires. La naissance du capitalisme, comme modèle de sociétés, précède les révolutions industrielles.

Le capitalisme prospérait déjà dans les grandes villes d'Europe dès la fin du XVI^e siècle (**BRAUDEL**).

Par la suite, à chaque intervention, la société et l'organisation du travail se sont adaptées aux machines. Le progrès technique a d'abord été un moyen

pour les capitalistes d'accroître leurs bénéfices, au détriment des conditions de travail.

Le progrès technique permet d'augmenter la productivité et de réaliser des économies d'échelle en réduisant le coût unitaire des produits. Si les gains de productivité étaient correctement répartis, ils financeraient de nouveaux investissements, entraîneraient une hausse des salaires et donc la consommation et des recettes fiscales de l'Etat. Ils pourraient également permettre de réduire considérablement le temps de travail.

L'histoire des révolutions industrielles démontre que ce n'est pas ce qui se passe. Les phases de régression et de progrès social ne sont alternées tout au long des deux derniers siècles. Et comme je l'ai dit, l'amélioration des conditions de travail n'a pas été liée aux innovations, mais est issue du rapport de force politique et syndical entre travail et capital.

Dernière évolution à prendre en compte, c'est l'or-

ganisation des entreprises qui sont de plus en plus fractionnées. Des services entiers sont externalisés. La notion même d'entreprise a évolué mais les droits des salarié-e-s n'ont pas évolué en même temps. Il faut repenser cette notion d'entreprise pour étendre les droits des salarié-es sur l'ensemble de « l'entreprise fragmentée ». A l'évidence, dans ce cadre, le numérique est instrumentalisé contre les salarié-es. L'avènement du numérique entraîne de nouveaux bouleversements de l'organisation. Après une période d'accroissement des droits sociaux (1945-1975), les nouvelles technologies provoquent l'effet inverse et contribuent à dégrader les conditions de travail. Le rapport METTLING explique que le numérique offre l'opportunité de créer « de nouvelles organisations du travail plus transversales », plus souples, de nouveaux modes de fonctionnement, plus coopératifs et plus collectifs qui répondent à des maux, à des excès de l'entreprise d'aujourd'hui

et d'un modèle taylorien à bout de souffle.

Ce phénomène remet en cause les fondements même du salariat.

Après les premières vagues d'externalisation de services opérationnels (*restauration des salarié-es, nettoyage, maintenance ...*) les entreprises ont tiré parti des nouvelles technologies pour externaliser certains process et activités informatisées. Le numérique a amplifié un phénomène déjà existant. Les salarié-e-s des entreprises sous-traitantes ne profitent plus des accords collectifs signés dans les grandes entreprises grâce aux mouvements sociaux qui y étaient menés.

L'externalisation entraîne des reculs historiques en termes de droits sociaux.

Le numérique, un laboratoire des régressions sociales

Cette deuxième partie de notre analyse constitue le cœur de nos travaux. Il nous a conduits à regarder un certain nombre de régressions sociales.

Nous avons ciblé ce qui, à notre sens, sont les plus significatives.

Le premier aspect, certainement le plus fondamental parce que quelque part il synthétise tous les autres aspects abordés par la suite. C'est la question du rapport de subordination. Le rapport de subordination, c'est celui que subit tout salarié par rapport à son employeur. Historiquement, le lien de subordination n'a pas toujours existé. C'est une idée qui a émergé en France à la fin du XIX^e siècle. Auparavant, à la suite de la révolution française, nous étions dans une logique d'égalité entre l'employé et celui qui détenait l'atelier simplement parce que nous étions tous égaux en droit devant la république. C'est l'idée qui guidait le droit lui-même. Mais, fin du XIX^e, cette « égalité » fait place à la subordination, l'employé contractant avec l'employeur pour pouvoir travailler. L'employé ne peut pas faire ce qu'il veut dans l'entreprise et l'employeur ne peut pas écrire n'importe quoi sur le

contrat de travail.

On est sorti de l'idée que le salarié et le patron étaient des contractants et à l'égalité dans ce rapport. On a admis qu'il y a un rapport de subordination et on a créé le Code du travail parce qu'il faut des protections organisées et prévues par la loi pour protéger, sur l'ensemble du territoire français, l'ensemble des salarié-e-s face à l'employeur et ne pas laisser démuni le salarié dans ce rapport avec l'employeur, celui qui lui fournit un emploi.

Dans ce cadre, le numérique brouille la relation de subordination. Et c'est ce brouillage qui permet d'imposer les contre-réformes. Il faut se rappeler que REBSAMEN déclarait qu'il n'y avait pas de rapport de subordination entre le salarié et l'employeur. Il sait pertinemment que c'est faux, mais à partir du moment où l'on considère qu'il n'y a plus de rapport de subordination, il n'y a plus besoin de Code du Travail. C'est l'enjeu idéologique aujourd'hui. Ce qui est important dans >>>

la période, c'est cette négation du rapport de subordination, cette négociation du pouvoir patronal, alors que contrairement, ce pouvoir patronal s'accroît avec le numérique. Le numérique a contribué au développement de multiples situations de travail, dans lesquelles la relation de subordination est brouillée par l'illusion d'autonomie du travailleur et des modalités de management renouvelées. La plupart des employeurs ont la tentation d'exclure les travailleurs concernés de la protection du droit social sous le prétexte d'un rapport de subordination amoindri.

En France, un emploi sur dix est une forme de travail indépendant ou mixte : freelance, autoentrepreneurs, portage salarial, etc. Pour toutes ces situations, les donneurs d'ordre, clients ou employeurs, se prévalent de l'indépendance et de l'absence de subordination juridique pour rejeter leurs obligations en matière de droit de travail et de

protection sociale. Ces travailleurs dit « *indépendants* » sont pourtant dépendants économiquement. On ne va pas considérer que ce sont des salariés-e-s et donc on ne leur donnera pas les droits incombant à des salariés, alors que de fait, ils ont une situation de travail qui est tout autant soumise à l'employeur que n'importe quel salarié.

Aujourd'hui pour qu'un contrat soit qualifié de contrat de travail, trois éléments doivent être réunis :

- Un travail,
- Un salaire et,
- Un lien de subordination qui constitue l'élément le plus difficile à identifier et qui a été bâti par la jurisprudence tout au long du XX^e siècle.

L'indépendance économique n'implique pas toujours un rapport de subordination.

D'ailleurs, selon l'OCDE « *les travailleurs non salariés dépendants* » sont définis comme suit : des travailleurs indépendants qui exercent pour leur

propre compte et remplissent au moins deux des conditions suivantes :

- 1. Ils n'ont qu'un employeur/ client,
- 2. Ils ne peuvent pas recruter de salariés même si leur charge de travail est lourde,
- 3. Ils ne peuvent pas prendre de manière autonome des décisions qui ont le plus d'importance dans l'exercice de leur activité.

De ce point de vue, la soi-disant autonomie des travailleurs indépendants à ce jour est plus que contestable. Le consultant qui va enchaîner des missions de plus ou moins longues durée dans les mêmes conditions de travail que le consultant salarié de l'entreprise sans en avoir les avantages n'est-il pas moins autonome qu'il peut le croire ? Ce freelancer aura une même durée du travail et les mêmes pressions du client. De nombreuses situations de travailleurs indépendants ou de freelance sont des illusions d'autonomie que les développements du numérique permettent de bana-

liser, mais qui ne viennent en rien bousculer la réalité du rapport de subordination. D'ailleurs, le contrôle du travail effectué est particulièrement fort dans ces situations, même s'il s'exerce souvent en fin de période avec une sanction immédiate. Si le travail correspond aux attentes, le contrat peut être renouvelé sinon le contrat s'arrête.

Nous avons beaucoup de salariat déguisé parmi ces travailleurs indépendants. Par conséquent, comment réagir et comment faire évoluer la législation pour tenir compte de cette dépendance économique ? Il y a eu des discussions sur ce sujet au début du XX^e siècle. Finalement, la dépendance économique n'a pas été mise dans la définition du rapport de subordination juridique. On distingue bien les deux choses dans le droit. Le lien de subordination pourrait être réécrit juridiquement, pour que celui-ci puisse être caractérisé, non plus uniquement par la subordination juridique, mais également par la dépendance économique.

Les évolutions législatives du siècle précédent ont permis par des ajouts à la partie VII du Code du Travail :

→ au journaliste d'être un salarié et non pas un auteur,

→ au travailleur à domicile d'être un salarié et non pas un sous-traitant indépendant,

→ au VRP d'être son salarié et non pas un mandataire.

La loi a quand même tenu compte de la dépendance économique même si la subordination juridique n'était pas suffisamment caractérisée. Il convient de poursuivre ces évolutions pour que le Code du Travail protège l'ensemble des salarié-es qui ne disposent pas de contrat de travail, mais se situent dans une zone grise entre le droit du travail et le droit commercial ; car ils sont économiquement dépendants.

Des propositions existent aujourd'hui dans le débat public :

→ Soit étendre la définition du salariat en assouplissant la définition

de la subordination juridique pour permettre ainsi de prendre en compte la dépendance économique. Si le critère actuel, la subordination juridique permanente, figure dans le Code du Travail, ses critères sont fixés par la seule jurisprudence depuis 1931. Ils peuvent être élargis, ou précisés par la loi ainsi :

→ Soit intégrer de nouvelles catégories de travailleurs dans la septième partie du Code du Travail pour ainsi leur attribuer une présomption de salariat. Il s'agit de protéger les travailleurs de la nouvelle économie.

→ Soit créer un socle de droits fondamentaux applicables à tous les travailleurs quelle que soit la forme juridique de l'exercice de leur activité professionnelle.

→ Soit créer, dans le Code du Travail, une catégorie de travailleurs non-salariés mais économiquement dépendants. C'est la pente qu'on choisit certains pays européens, notamment l'Italie où il existe un troisième statut. Il y a donc des sa-

lariés, des indépendants et des indépendants dépendants économiquement.

Ces pistes brièvement évoquées sont bien entendu, soumises à vos réflexions et en tous les cas doivent être travaillées.

Une fois évoquée, cette difficulté au regard du rapport de subordination, il faut noter que celui-ci ne cesse d'exister mais surtout il augmente, simplement par ce que le pouvoir patronal augmente lui aussi. Les grandes entreprises communiquent dans leurs campagnes de recrutement sur un certain nombre de valeurs, comme l'autonomie, le bien vivre au travail (*Google, Amazon ...*) alors même que l'exigence de contrôle et de reporting y est de plus en plus forte. C'est souvent le management intermédiaire qui doit résoudre l'injonction contradictoire entre la demande d'autonomie, cette fameuse illusion, et la culture du reporting et du contrôle de la production demandée par la hiérarchie. Le salarié est, quant à lui, sous contrôle permanent.

Les évolutions de droit ont favorisé ce processus avec le système de forfait jours qui ont permis aux entreprises d'exploiter davantage leurs salarié-es en imposant des charges de travail déconnectées du nombre d'heures. Les entreprises ont constaté des gains de productivité, une disponibilité accrue et contrôlée des salarié-es et des possibilités d'optimisation de nombreux processus.

Le numérique favorise l'évaluation permanente, l'économie de performance et la hausse de la productivité. Cette augmentation de la productivité ne se transcrit pas en réduction du temps de travail mais en une augmentation de la rémunération du capital. Vous connaissez l'ensemble de ces nouvelles méthodes d'évaluation, que ce soit la notation à 360°, qui vont pousser les salarié-es à s'évaluer eux-mêmes et par conséquent à intégrer la logique patronale.

Ainsi, dans une économie entièrement tendue vers la performance >>>

la recherche de croissance et de profit, le numérique a ancré dans les pratiques de travail collectives l'évaluation permanente comme un des éléments de la recherche de la performance économique et de la hausse de la productivité. Evaluation individuelle et amélioration des processus collectifs sont de plus en plus imbriquées, faisant peser sur chacun la réussite ou l'échec d'un projet. L'utilisation de ces critères d'évaluation au sein de l'entreprise en les combinant avec le temps de présence, la satisfaction client, les notations de la hiérarchie, voire une notation à 360°, concourent à un contrôle permanent des salariés ou subordonnés « *indépendants* ».

Nous avons aussi les méthodes Lean à prendre en compte. Dans les organisations dites « *digitales* », le « *Lean It* », par opposition au « *Lean manufacturing* » dans l'industrie, est le plus souvent focalisé sur la réduction des coûts, la recherche, par le salarié lui-même, de la meilleure manière d'in-

tensifier encore son travail et d'appauvrir le sens de son travail au seul profit de l'entreprise. La démarche « *Lean* » est souvent masquée sous toute une sémantique du bien-être au travail, voire du bonheur au travail avec des « *guidelines* » du type « *nous voulons que nos collaborateurs trouvent eux-mêmes les solutions pour retrouver la prospérité et transformer l'entreprise « ou » faire en sorte que les intérêts individuels et collectifs s'unissent pour l'amélioration du bien commun* ».

On y retrouve la frontière floue et volontairement ambiguë dessinée par les employeurs entre l'autonomie laissée aux travailleurs et le contrôle de l'organisation, visant à la croissance des intérêts de l'entreprise. Le patronat espère ainsi pousser les salarié-es s'évaluer eux-mêmes et à augmenter leur temps de travail. Il nous appartient d'appréhender pour mieux contrer ce type de logique.

Cette situation s'accompagne d'un développement très élevé du turn-over. La rotation des

effectifs dans les métiers du numérique a longtemps été très élevée par rapport notamment aux autres secteurs. Il est vrai qu'il existe peu d'études sur ce sujet. Pourtant, malgré la conjoncture économique dégradée depuis la fin des années 2000, ce taux resterait relativement élevé puisque se situant autour de 15 %. Les parcours et les rémunérations sont très individualisés.

Les directions d'entreprises se satisfont de ce turn-over quand elles ne le recherchent pas. Aussi, si les salarié-es ne peuvent supporter la surcharge de travail, la direction préférera le laisser partir afin d'embaucher un autre salarié qu'elle pourra presser pour un temps de la même façon ... avec en prime un salaire un peu plus faible. **Cette logique de turn-over est complètement intégrée dans les entreprises du numérique et favorisée par les évolutions technologiques.**

Autre élément, le numérique augmente le temps de travail. Le capitalisme est fondé sur le fait qu'une

partie de votre temps de travail n'est pas rémunérée au profit du capital. Les évolutions technologiques ont pérennisé cette logique. En effet, grâce à l'ensemble des outils tels que les Smartphones, les ordinateurs ... Chacun peut continuer à travailler chez lui. Avec le numérique se développe donc une porosité entre la sphère privée et professionnelle, une difficulté pour les salarié-es à réellement se déconnecter de leur travail. C'est ce que certains appellent le « *blurring* », du verbe anglais « *flouter* ». De fait, cela signifie une augmentation du temps de travail ou une diminution du temps de repos des salarié-e-s. Chacune et chacun va se voir obligé de travailler le soir, voire le week-end en répondant notamment à des e-mails sans qu'il est besoin que son employeur lui ordonne de le faire. Les salarié-e-s ont intégré que le temps de travail était élastique au regard des missions ou tâches qu'ils ont à accomplir. Aussi, il leur paraît normal de poursuivre son travail le week-end.

Cette augmentation du temps de travail est favorisée par les forfaits jours qui ne décomptent pas les heures mais les jours de travail, permettent toutes les dérives. Le droit au repos, garanti pour le onzième alinéa du préambule de la Constitution de 1946, n'est donc souvent plus respecté. De plus, le numérique ajoute des tâches non rémunérées aux salarié-es. Le numérique a imposé de nouvelles tâches aux salarié-es, souvent d'ailleurs absentes de leurs fiches de postes qui les obligent à travailler de chez eux car ils n'ont en fait pas le temps de les réaliser pendant leurs temps de travail. D'ailleurs, la suppression des assistantes administratives dans certaines organisations au motif que les calendriers partagés, le mail ou téléphone portable permettent aux commerciaux itinérants d'organiser leur temps de travail n'a pas pour autant permis l'introduction de manière systématique dans leur temps de travail de plages de gestion administrative. Cette charge supplémen-

taire est très souvent sous-évaluée, voire niée par les employeurs. Pourtant, ces tâches effectuées en plus sont du travail en tant que tel. Il faut du temps pour les mener à bien. C'est le cas des recherches documentaires, des revues de presse, du fait de se tenir au courant de l'actualité d'un secteur. C'était auparavant des travaux confiés à un service documentation, à une assistante de direction. Ces tâches sont désormais intégrées à la charge de travail des salarié-es. Tout cela accentue des risques socio-organisationnels. J'emploie volontairement la notion de « *risque socio-organisationnels* » plutôt que de « *risques psycho-sociaux* » afin d'éviter de voir une forme de responsabilité psychologique du salarié face à ses propres difficultés. En effet, à mon sens, les risques de surcharge, de souffrance au travail qui pèsent sur le salarié sont une responsabilité de l'employeur, et de l'organisation du travail. Il n'y a donc pas de responsabilité en soi du salarié dans les difficul-

tés pour la réalisation de ses tâches.

Comme je le disais, ces risques s'accroissent de manière très importante puisque pour bien sûr « *vivre leur travail* », les salarié-es doivent à la fois bénéficier d'un temps libre avec pendant ce temps libre, un esprit libre. Avec ces évolutions technologiques, le salarié est constamment entraîné de penser au travail. On brise ainsi la déconnexion entre la sphère privée et la sphère travail. Comme l'explique le cabinet CHSCT Alteo, **« l'accessibilité constante renforce la pression au travail par une optimisation des processus de travail et rend les possibilités de récupération plus rares, une difficulté à décrocher mentalement soit une séparation difficile entre la vie personnelle et la vie professionnelle. [...] En effet, pour pouvoir récupérer comme il se doit, il est essentiel de pouvoir déconnecter physiquement et psychologiquement : s'éloigner de son lieu de travail mais aussi ne plus y penser ».**

La majorité des directions

d'entreprise ne fait rien pour diminuer ces risques. Ces directions ne veulent pas diminuer la charge de travail réelle des salariés.

Par rapport à cette situation, on constate à partir des quelques accords concernant la déconnexion qui ont été signés et dans la manière où la loi EL KHOMRI aborde ce sujet que la logique est de faire de la déconnexion une responsabilité du salarié. On retrouve cette manière de faire à SYNTEC. Le patronat mettrait en place les outils pour que les salarié-es puissent se déconnecter. Pourtant, et me semble-t-il c'est un enjeu aujourd'hui, la déconnexion doit être de la responsabilité de l'employeur. Cela signifie que l'organisation du travail ne permette pas de faire le travail hors de l'entreprise. Aussi, l'interruption du temps de travail du salarié devrait être de la responsabilité de l'employeur, ainsi que tout le temps passé par le salarié à travailler chez lui, même si l'employeur ne lui a pas demandé >>>

explicitement de le faire. Tout l'enjeu est de sécuriser les salarié-es et non pas de renvoyer dos à dos employeur et salarié, comme si leur responsabilité était équivalente ou collective comme l'affirme à tort le rapport METTLING.

Derrière cette soi-disant co-responsabilité se cache en fait la volonté de faire porter toute la responsabilité sur les salarié-es. D'autre part, le fait de faire travailler les salarié-es sur leur temps personnel coûte des emplois. Mais qu'importe puisque c'est comme cela que l'entreprise est organisée. Donc, augmentation du temps de travail pour l'emploi du salarié mais aussi augmentation du temps de travail pour d'autres entreprises. En effet, tout le temps passé sur les réseaux sociaux, c'est de la valeur créée qui pourrait être une valeur rémunérée. Les sociologues donnent des exemples comme Google books, Pokemon Go, Amazon Mechanical Turk ... C'est ce que l'on appelle le digital labor, une création de

valeur en dehors de l'emploi. C'est le travail quotidien gratuit des usages des plateformes internet et des applications mobiles. Selon, le chercheur **Antonio CASILLI**, « *chaque poste, chaque photo, chaque saisie et même chaque connexion à ces dispositifs remplit les conditions évoquées dans la définition du travail : produire de la valeur, encadrer la participation (obligations et contraintes contractuelles contenues dans les conditions générales d'usage), mesurer (moyennant des indicateurs de popularité, réputations, statut, etc.)* ».

Si l'on prend l'exemple de Google books, le déchiffrage de chiffres / image / lettre pour l'envoi de mails, les fameux captcha, vient du fait que ces codes n'ont pas pu être décodés par des robots, ce qui alimente la base de Google. Ainsi sans le savoir, nous travaillons gratuitement pour Google. Dans le cas de Pokemon Go, la cartographie du jeu a été faite par des joueurs pour un autre jeu. Les propriétaires de Pokemon Go se

sont en fait appropriés gratuitement cette cartographie.

Enfin pour terminer mon intervention, il y a le cas spécifique de l'uberisation, cette économie de la captation. Que ce soit Blablacar, AirBnB, ou Uber, ils n'ont rien inventé. Leur offre était préexistante, voire ancienne, la technologie numérique étant simplement facilitatrice, accélératrice, massificatrice. Par exemple, Uber utilise pour un système de géolocalisation un logiciel que la G7 utilisait. Dans d'autres cas, ils utilisent des « usages » qui étaient gratuits tel que le co-voiturage par Blablacar. Ce dernier a simplement rendu payant le co-voiturage. Blablacar a été d'ailleurs à l'origine un site gratuit : co-voiturage.fr, dont la seule ambition était de poursuivre l'esprit de l'initiative locale combinée aux moyens des Technologies de l'Information et de la Télécommunication. L'introduction du site a donc fait passer une pratique préexistante d'une économie locale « maurassienne » fondée

sur le don et le contre-don à une économie de prélèvement. Uber, de ce point de vue, n'est pas non plus particulièrement créateur d'une innovation majeure. C'est également une économie du contournement. Toutes ces entreprises croient tout contourner comme la fiscalité et la législation sociale. C'est le cas par exemple de AirBnB qui a cru pouvoir s'affranchir de l'ensemble des contraintes réglementaires de l'hôtellerie et de la collecte de la taxe de séjour, comme si la mise en relation délibérée de particuliers à une échelle importante était équivalente à la tolérance existante sur le prêt de logement. Il est évident que la société ne pouvait ignorer les réglementations nationales et locales et qu'elle a donc sciemment joué sur un modèle de contournement. Ils ont quand même été obligés de s'adapter après avoir essayé d'imposer leur modèle économique. Mais bien entendu, la réglementation qu'elles tentent de contourner le plus, c'est le code du Travail. De même, Uber est arrivé dans cet univers par

une stratégie de contournement, en proposant une mise en relation entre utilisateur et chauffeur qui ne relèverait pas des règles du transport public de personnes, mais de la relation privée. Dans ce cadre de multiples procès se sont déroulés pour requalifier ces travailleurs en salariés.

Mais l'enjeu fondamental est de mettre fin à la présomption d'indépendance rappelée notamment par la Loi EL KHOMRI. C'est-à-dire qu'a priori, ces salarié-es sont indépendant-es et s'ils mènent des batailles judiciaires, ils peuvent potentiellement être requalifiés. Il faudrait réfléchir à une logique inverse où ces salarié-es seraient protégés et où ils ne seraient pas considérés a priori comme des indépendants, alors qu'ils sont dans une situation de dépendance économique. A cela s'ajoutent les stratégies d'évitement fiscal, les stratégies de contournement du droit d'auteur, les stratégies d'évitement de l'acquittement de la TVA sur le pays de réali-

sation de la prestation ou de la vente.

En guise de conclusion, nous sommes dans un nouveau rapport de force entre le salariat et les pourvoyeurs de travail.

Le numérique a été l'un des facilitateurs et non la cause de toutes les mutations. Ce n'est pas la technologie qui a imposé cette situation mais le rapport de force qui évolue pour tout un tas de raisons telle que la mondialisation, la domination des lobbies financiers, les lois iniques. Il faut être clair, nous n'entrons pas dans un âge de l'activité humaine mais dans ce nouveau rapport de force.

De ce point de vue, l'action syndicale se trouve confrontée à un défi nouveau qui est bien un troisième âge de son environnement.

→ Le premier a consisté historiquement en la construction des statuts et de protections collectives,

→ et le second en leur défense.

→ Le troisième serait à la fois la défense de ces statuts et l'invention d'une réponse à la coupure du lien entre l'emploi et statut et finalement, la coupure entre la valeur que créent les salarié-es et l'ensemble des droits que le mouvement ouvrier avait historiquement acquis en bataillant contre le patronat.

C'est sans doute l'un des grands enjeux du moment : ne plus adapter par le bas notre modèle social aux évolutions technologiques, mais à l'inverse, le renforcer et utiliser ces évolutions pour poursuivre notamment la réduction du temps de travail.

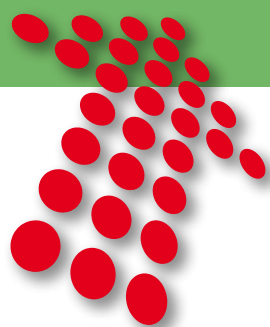
Le Colloque concernant l'impact du numérique sur l'emploi et le travail organisé par la Fédération CGT des Sociétés d'Etudes est un point d'appui indispensable pour enrichir et poursuivre les débats sur ce sujet lourd de conséquences.

Il contribue ainsi à élaborer un contre discours pour convaincre largement de la nécessité de

protéger davantage les salarié-es et non pas de continuer à dégrader les acquis de décennies de combats syndicaux.

■ G. ETIEVANT

Débat



Les impacts du Numérique,
sur l'Organisation du **travail** et les conditions
de **travail**...

**JEAN-JACQUES
BARROMES**

KANTAR TNS SOFRES

C'est à propos du lien de subordination qui est une des clés des relations entre le salarié et le patron.

Il m'a semblé lire dans les propositions du candidat FILLON qu'il y avait le développement de relations patrons/salariés sans lien de subordination et l'interdiction pendant 3 ans de recourir au juge pour faire requalifier leur contrat et les faire reconnaître comme des salariés. C'est évidemment quelque chose d'extrêmement dangereux puisqu'une fois les lois adoptées par le parlement, il est difficile de revenir en arrière. Et dans ce cadre, la tâche du juge sera rendue plus difficile pour requalifier ce type de contrat, pour ne pas dire impossible.

Je voulais aussi parler du portage salarial qui n'a pas été abordé ici.

Le portage salarial tend à se développer rapidement

depuis quelques années. Enfin, une dernière chose, sur ces relations numérisées, c'est l'isolement des salariés. En effet, le droit du travail qui se crée à partir du début du XX^e siècle s'adressait principalement à des personnes regroupées dans les entreprises, où ils se retrouvaient tous les matins à l'embauche. On pouvait alors aisément communiquer à la sortie ou à l'entrée avec les salariés. Maintenant, les gens nous ne les voyons plus du tout. Les directions et le patronat maintiennent cet isolement. Les salariés-e-s sont extrêmement éparpillé-e-s.

L'entreprise refuse de nous donner le moindre moyen pour pouvoir contacter les salarié-e-s parsemé-e-s dans tout le territoire français.

Nous sommes des représentants des salarié-e-s que nous ne connaissons pas et dont l'entreprise refuse de nous donner les moyens de les connaître.

**RACHEL
CAUSSADE**

ALTEN SIR

J'ai une remarque et une question.

Je suis en mission dans une entreprise bancaire et parmi mes camarades, j'ai des managers. Un de ces managers m'expliquait que la direction de la banque avait un véritable enjeu sur la question managériale. Il recherche des personnes qui accepteraient du télétravail. Mais un télétravail où le salarié serait réellement productif. C'est le contrôle le plus strict possible du travailleur à distance que la direction rechercherait. A contrario, la direction assume le fait de ne pas contrôler les « temps de déconnexion ». Je me demande si ce n'est pas une tendance générale.

Je pense qu'il ne faut pas jeter le bébé avec l'eau du bain. Je suis extrêmement favorable au télétravail pour pleins de raisons essentiellement les problé-

matiques de transport en commun, véritable source de stress, de frustration et de colère pour beaucoup d'usagers franciliens. Une solution de télétravail de deux jours par semaine arrangerait beaucoup de choses écologiquement parlant. Il faut être capable de proposer des solutions où l'on ne refuse pas tout. On veut aussi des solutions vers du numérique, de la souplesse, mais une souplesse contrôlée. On en revient toujours à cette recherche d'équilibre. Quelles sont les clés ? Où sont nos limites ? Que faut-il chercher comme véritable point dur comme par exemple le temps de travail ? ... mais sans rejeter tout le reste. Vous me pardonnez d'avoir été brouillon dans mes questions.

JEROME PIMOT

Coursier à vélo

Nous sommes à fond dans l'uberisation, indépen- >>>

dants ou auto-entrepreneurs. Nous passons notre vie dans le flux urbain à prendre des risques sans protection. Je voudrai amener un peu d'espoir. Nous avons parlé du numérique dans ce qu'il y a de méchant, de capitalistique et de spéculatif. Le numérique nous a amené, nous, les coursiers à passer en deux ans à des gens complètement dépités qui se faisaient exploités (*au début, nous étions contents de gagner de l'argent ... et on s'est vite aperçu que l'on se faisait exploiter*) à une certaine conscience sociale. On s'est réuni via des réseaux sociaux notamment Facebook et Twitter qui nous ont permis de communiquer. Ainsi avec Facebook, nous nous sommes retrouvés identifiés. Cela nous a permis de recréer du collectif.

Il y a deux semaines, j'ai lancé un petit sondage via Facebook sur environ un millier de coursiers qui était sur le groupe :

Est-ce que vous vou-

driez que l'on soit rattaché à un grand syndicat ? Je m'attendais au mieux à un 50 / 50 voire me faire envoyer sur les roses. Le résultat a été pourtant tout à fait autre puisque 68 % des répondants veulent être rattachés à un syndicat. Bien entendu, pour ne pas cliver, je n'avais pas donné de nom. Tout cela pour dire que le numérique a bien sûr un côté négatif mais aussi positif quand on le récupère à notre avantage pour lutter contre ces gens-là.

JULIEN GOEST

STRATEGIES SA

Je voulais revenir sur un point qui paraît anecdotique sur l'immédiateté et la gratuité. Vous avez donné comme exemple l'e-mail. Ce n'est pas tout à fait exact. En effet, quand quelque chose vient d'une organisation à but lucratif et que c'est soi-disant gratuit, c'est parce que c'est vous le produit. Il me paraissait

important de le rappeler ici. Vous avez donné comme exemple Google Books, Pokemon Go, il n'y a pas besoin d'aller si loin. Nous venons de parler de Facebook. Imaginez que vous ne vous sentiez pas très bien et que vous fassiez allusion à un bilan complet de santé sur Facebook. Ce dernier a des accords avec des banques pour mesurer votre degré de solvabilité. Dans ces conditions, il sera des plus difficiles de faire un emprunt. Vous croyez donc que c'est gratuit, vous avez une toute petite idée de l'exploitation de vos données. Il y a des alternatives. On n'est pas obligé de passer par ces réseaux-là qui sont hypercontrôlés. Et d'ailleurs, quand on les dérange vraiment, ce sont eux qui ont la main sur le robinet et qui le ferment. C'est aussi simple que cela. Je demande aux camarades d'être attentifs, simplement parce qu'en continuant comme cela nous allons aboutir à une privatisation de l'histoire.

Dans 40 ans, nous ne serons plus là pour contrôler ce que Google, Facebook, Amazon, Apple, Microsoft, Snapchat, Instagram, Twitter, Pinterest, Yahoo, Alibaba, Badoo, Tencent ... auront conservé. Alors nos luttes, ils n'en auront plus rien à faire. S'ils veulent faire comme si nous n'avions jamais existé, ils le feront. Personnellement, j'ai participé activement à la lutte contre le CPE, contre la LNE, contre la LRU contre la réforme des retraites, contre la loi travail, et bien tout cela ils pourront faire comme si cela n'a pas existé. Il faut donc savoir où on met nos données et c'est vraiment un enjeu maintenant et pour les générations futures. Ils auront plus de facilité de se souvenir de beuveries que des combats que nous aurons menés tous ensemble.

LUDOVIC BASLY

NRS

Je suis d'accord avec le

camarade sur Facebook et les réseaux sociaux. **Merci aussi au camarade Jérôme pour son intervention parce qu'effectivement le numérique est un outil et il suffit de savoir ce que l'on en fait.** Il est vrai qu'il y a des sociétés qui mettent à disposition ces outils que l'on ne contrôle pas. Mais par exemple sur Facebook, on m'a déjà fermé deux fois la page de mon union locale CGT.

Sur le numérique et sa mise en application dans les entreprises, dans le Groupe ORANGE, il y a eu un accord sur le numérique pour sa mise en place en déclinant ses avantages. Il est vrai que par rapport à la version précédente, on y trouve un droit à la déconnexion en tant que tel. Par exemple ce qui a été mis en place chez VOLSWAGEN avec la fermeture des serveurs pour les mails, le nouveau DRH d'ORANGE a expliqué dans un article des Echos que c'était impossible chez ORANGE. Il faut que les salarié-es soient joigna-

bles 24 h sur 24 h en cas d'attentats terroristes. On se sert du terrorisme pour faire en sorte que le droit à la déconnexion soit le problème de chacun.

Cela va permettre de mettre en place le « *management collaboratif* » avec l'idée du bien-être au travail. On est tous des collaborateurs sans lien hiérarchique avec un seul objectif, le bonheur de l'entreprise.

L'entreprise étant heureuse, vous serez vous aussi heureux. C'est écrit noir sur blanc dans l'accord. Son corollaire, c'est l'évaluation des salarié-es par leur pair. Les collègues vont donc s'évaluer entre eux. Puisque nous sommes heureux ensemble, l'avis des collègues ne pourra être qu'objectif. Il y a aussi une certaine pression sur le management de proximité pour utiliser le réseau social interne qui se nomme « *PLAZA* » qui donne la possibilité de « *liker* » ses propres collègues. Cela rejoint l'évaluation par ses pairs et une utilisation sera faite

lors de l'entretien annuel d'évaluation. Le nombre de « *like* » est pris en compte lors de cet entretien, ce qui pourra être déterminant quant à l'augmentation de salaire, l'évolution de carrière ...

Concernant la loi travail, n'oublions pas comme l'a rappelé **Guillaume ETIÉVANT** que le patronat ne s'affaiblit pas et qu'il utilise le numérique à son avantage. La refonte totale du Code du Travail est prévue d'ici 2019. Il y a des luttes à mener et si nous ne sommes pas vigilants, le Code du Travail risque d'être une simple feuille de papier où serait écrit « *travaille et tais-toi* ».

DIDIER
BATICLE

ATOS

Vous avez fait état dans votre exposé de trois propositions sur le statut des travailleurs. De mémoire, c'était sur la question de la subordination, du chapitre VII du Code du Travail et de

la création d'un statut intermédiaire. Ces propositions c'est la première fois que j'en entends parler et je désirerais savoir qui les portent et par quel moyen ?

JEAN-PIERRE
LE SAOUT

Direction Générale de l'aviation civile (USAC-CGT)

En préambule, je voulais vous remercier pour l'étude qui a été faite. J'ai personnellement appris beaucoup de choses et puis apprécié la qualité des débats. C'est rassurant d'être dans un environnement où on a le sentiment d'être au cœur de vraies préoccupations. Je suis un représentant syndical et comme beaucoup d'entre vous, j'essaie de renouveler le socle des adhérents et des militants. En particulier, j'essaie d'adapter mon discours vis-à-vis des jeunes et des jeunes cadres.

Or s'agissant de la numérisation et du travail numérique, ces jeunes-là sont extrêmement en >>>

demande de tous ces outils. Ils sont en demande de flexibilité. Ils demandent à pouvoir quitter un peu avant l'entreprise quitte à travailler le soir. Quitter une demi-heure avant et travailler 2 heures le soir n'est pas forcément une bonne chose. Ils sont aussi gourmands de ces outils, gourmands d'aller les explorer, d'aller jouer avec. Assez rapidement, quand j'essaie de renouveler le socle des militants, en particulier chez les jeunes, je ne me retrouve plus à parler de numérique en tant que tel mais entamer un débat générationnel avec l'ornière où il est facile de tomber, celui d'un débat d'arrière-garde. Pour alimenter les débats, je voulais attirer l'attention sur le côté transgénérationnel concernant le numérique.

INTERVENANT

Que pensez-vous de la partie III de la loi

MACRON et en particulier de la subordination qui a entraîné une modification dans le Code Civil, [article 2064](#) ou [2065](#) qui fait que les gestions des différends entre employé et employeur au travail ont été supprimées ? C'est donc de gré à gré que ces différends sont réglés.

GUILLAUME ETIEVANT

Je vais essayer d'apporter un certain nombre de réponses sur les sujets évoqués.

Sur la question des propositions de FILLON à propos du travail indépendant : Nous sommes dans une situation d'insécurité pour ces travailleurs indépendants qui voudraient se faire requalifier en salariés en l'absence de présomption de salariat. Le rapport de subordination a été défini par la jurisprudence et n'est pas défini en tant que tel dans le Code du Travail aujourd'hui. C'est un véritable débat. Ceux

qui veulent se faire requalifier ne sont pas certains d'y arriver. L'URSSAF tente aussi de récupérer des cotisations, comme dans le cas d'Uber. Il y a donc cette fragilité. FILLON désire aller encore plus loin en supprimant toute possibilité d'aller en justice pour être requalifié afin de sécuriser l'ensemble des entreprises que l'on évoque depuis le début de la journée. Ces entreprises se servent de ce brouillage juridique sans être trop rassuré car sans aucune sécurisation.

En effet, si Uber devait requalifier ces travailleurs, il mettrait la clé sous la porte. Ces entreprises ne seraient d'ailleurs plus rentables. L'objectif de FILLON est de sécuriser ces entreprises. Mais d'un autre côté, on trouve les revendications des travailleurs qui veulent être requalifiés. C'est un travail d'avocats qui doit montrer qu'il y a bien un lien de subordination juridique. De ce point de vue, il y a un ensem-

ble de critères comme le lieu du travail, le fait d'avoir des évaluations, d'avoir des clients. Il y a des faisceaux d'indices qui permettent de considérer que le travailleur est subordonné. Il doit donc être requalifié en salarié. Ce sont des batailles à mener dans le cadre de la législation actuelle. La question est de savoir comment on aide ces travailleurs à mener des batailles ensemble pour obtenir gain de cause. Beaucoup de batailles sont déjà menées comme le camarade l'évoquait.

Et puis il y a un autre sujet qui tourne autour d'une proposition pour changer la loi. Ce sont bien deux enjeux différents. Pour changer la loi, il y a les propositions que j'ai énumérées aujourd'hui. A ma connaissance, en terme d'affichage médiatique, personne ne va au bout du sujet et ne présente quelque chose de clair. Il y a bien sûr un grand nombre d'économistes et de juristes qui font des pro-

positions ... mais que l'on ne trouve pas dans les médias. Nous avons au niveau syndical, la proposition de l'UGICT pour les salarié-es, les indépendants et les indépendants économiques dépendants. Ils auraient ces droits sans être salariés. Pour le moment le débat médiatique n'est pas ancré sur le sujet. Peut-être que durant la présidentielle, ce sera l'un des sujets.

Sur la question du télétravail, contrairement à ce que l'on pense souvent, l'ensemble des études démontre que les salarié-es qui travaillent chez eux subissent parfois des pressions de leur employeur beaucoup plus importantes que s'ils étaient dans l'entreprise. Simplement parce que l'employeur a une tendance à vouloir appeler les salarié-es pour vérifier qu'ils étaient bien en train de travailler. Cela s'accroît encore aujourd'hui avec le numérique et l'accès dans la vie privée des salarié-es. Il y a aussi cette

utilisation négative du télétravail mais il y a, bien heureusement, beaucoup de salarié-es qui souhaitent eux être en télétravail. Il faut donc bien sûr maintenir cette possibilité-là. C'est un progrès pour les salarié-es. Mais il faut un ensemble de protection pour qu'ils ne soient pas corvéables à merci.

Concernant le numérique, l'enjeu n'est pas d'avoir un jugement de valeur. En soi, le numérique n'est pas porteur de progrès ou de régression sociale. Aujourd'hui, il n'est porteur de régression qu'au regard des intérêts des grandes entreprises dans le système capitaliste. Mais le numérique pourrait être utilisé autrement, comme par exemple, pour réduire le temps de travail plutôt que de l'augmenter. C'est l'un des enjeux aujourd'hui. Rapidement sur la question de la protection des données, ce n'était pas le cœur de notre étude. C'est pourquoi, j'ai donné quelques exemples de valeur

créée par les gens qui vont sur les réseaux, qui peut s'apparenter à une forme de travail ... non reconnue comme telle. Mais nous n'avons pas été plus loin, même si aussi la protection des données est un enjeu fondamental. L'exemple d'Orange est une illustration concrète au regard de l'ensemble des thèmes abordés dans l'étude. Dans votre entreprise, vous cumulez un ensemble de difficultés et c'est assez logique puisque c'est Orange. L'utilisation du numérique permet de dégrader les conditions de travail de ces salarié-es.

Enfin sur la question de la loi MACRON et du gré à gré, dans les faits, cela ne change pas grand-chose puisque c'était déjà possible auparavant.

SADAM
BENFIGUIG

TP France

Parmi les 300 personnes et plus qui sont là aujourd'hui, nous sommes issus de mé-

tiers totalement différents qui n'ont bien souvent rien à voir les uns avec les autres mais qui sont liés par le recours au numérique. Aujourd'hui, sans boîte mail, nous ne pouvons pas être sur le marché du travail. Et de ce point de vue, il y a un problème d'accès dont il faut parler. La population en France, peut-elle se connecter partout en France ?

Dans trop de régions, les connexions internet sont difficiles, voire impossibles, rendant la possibilité du télétravail difficile. Les employeurs, dans certaines professions distribuent les missions et/ ou le travail par mail. C'est par exemple, le cas des hôtes et hôtesse d'accueil, les animateurs commerciaux ... C'est bien sûr sur la boîte mail personnelle. Et quand pour une raison ou une autre, cette boîte est bloquée par le serveur, le salarié est dans l'incapacité de travailler. En ce qui me concerne, ma boîte mail n'a été reconfigurée qu'un mois après. Et pendant tout ce mois, il a fallu >>>

que j'amène des preuves comme quoi la boîte mail m'appartenait bien. C'est un vrai coffre-fort ou rien ne nous appartient. Ce n'est que du virtuel. Ne sommes-nous pas face à une déshumanisation qui progresse très vite dans notre société au point que dans une entreprise, les salarié-es ne se connaissent plus. Le seul lien est le mail.

En 2017, les bulletins de salaire sont dématérialisés, sur quelle boîte mail allons-nous les recevoir ... sur celles de l'entreprise sur celles du salarié-e, comment conserver ces bulletins de paie, il y a bien des enjeux sociétaux qui s'articulent à ceux de l'entreprise et qui touchent toutes les catégories professionnelles et ça laisse sur le bord de la route, les personnes qui ne pourront pas s'adapter, notamment aux métiers qui se transforment. Cette situation brise la barrière entre vie professionnelle et vie personnelle.

SABINE
REYNOSA

Sopra Steria

Il manque un aspect, **les conséquences sur les femmes**. C'est toujours l'angle mort. Il faut y réfléchir sur différents aspects comme l'aspect économique avec la question des secteurs impactés et des métiers à forte prédominance féminine. Mais il y a d'autres aspects, comme la question de la formation au travers de l'accroissement des inégalités entre d'une part des salarié-es très bien formés et des précaires. La formation au numérique se fait trop souvent hors du temps de travail, aussi elles sont moins bien placées pour y accéder. On le constate dans les entreprises du secteur du numérique. Il y a aussi la question des conditions de travail et les risques du télétravail. Si le télétravail présente effectivement des avantages, il peut aussi être un piège qui tendrait à renvoyer les

femmes à la maison pour s'occuper en même temps des enfants, des tâches domestiques, etc.

Et enfin, il y a une dimension à laquelle on pense encore moins, c'est la question des violences. Les violences sexistes et sexuelles s'exercent principalement là où le travail est le plus informel, là où le travail est le plus précaire. Etant donné que la numérisation tend à brouiller tous les repères, on peut craindre une explosion de ce risque. En tout état de cause, le télétravail doit permettre de conserver le lien social et donc ne doit pas être à 100 %. Je voudrais vous rappeler que très souvent les violences domestiques sont détectées par les collègues, par la médecine du travail etc.

Pour les femmes qui subissent des violences à la maison, le travail est le seul lieu où elles trouvent un refuge, le lieu où elles se retrouvent en sécurité et trouvent du lien social.

CHRISTINE
DEFRESNE

Météo France

Météo France est un établissement public. **Je voulais aborder le télétravail et le travail à distance**. Au début, le télétravail n'attirait pas beaucoup de monde. Ainsi au niveau syndical, nous avons essayé d'avoir quelques éléments. Et puis d'un coup, la DRH et le PDG se sont emparés de ces questions à leur profit. A Météo France, nous avons des centres départementaux. Chaque département a son centre météo. Mais dans de nombreux endroits, la fonction publique réduit les effectifs et ferme les centres départementaux. Ils ont donc proposé à des agents qu'ils ne pouvaient plus muter là où ils voulaient le faire parce qu'il n'y avait plus de centre, de faire du télétravail ou du travail à distance. La direction a proposé cela sans en informer qui que ce soit. Les organisations

syndicales en ont été informées longtemps après. Elle nous a dit que des conventions de gré à gré ont été signées individuellement avec les agents. Il n'y a aucun cadre pour ces conventions. Et nous ne savons pas comment réagir, surtout au regard de la rapidité de la mise en place. En même temps, il nous paraissait difficile de se battre contre ... les gens étant demandeurs. Cela leur permet de retourner là où ils voulaient. Il faut savoir que pour se faire muter, il faut avoir un certain nombre de points. Les agents qui attendaient de pouvoir se faire muter dans leur région ont vu leur centre météo fermé. La seule solution était cette espèce de convention qu'on leur a proposé pour pouvoir retourner dans la région où ils voulaient aller.

NICOLAS
FRAMONT

Sociologue Sorbonne

Je voulais revenir sur le

pourquoi des régressions sociales dues au numérique sont si populaires ou si popularisées.

Il y a cette idée que le numérique et les nouvelles technologies sont inéluctables qu'on ne peut rien y faire. Il faut le déconstruire et lutter contre cette idée. Il y a un autre argument fort en faveur de ces évolutions, c'est que cela faciliterait l'accès à l'emploi et que cela créerait de nouveaux emplois pour tous ceux qui en sont exclus. Ceux qui lutteraient contre cette précarisation, seraient ceux qui privilégieraient ceux qui ont déjà un emploi. C'est une accusation récurrente contre les syndicats dont vous êtes habitués.

Il me semble qu'à l'aune de votre présentation, cette idée que le numérique créerait de l'emploi est fausse. Vos présentations montrent que l'on détruira plus d'emplois que l'on en créera. En effet, les gens travailleront plus, certains métiers disparaîtront. Je voulais savoir s'il était

possible d'établir de manière claire afin d'étayer nos discours, le fait que même s'il y a une illusion de création d'emplois avec Uber, les coursiers ... mais qu'à moyen terme et long terme cet effet est inexistant.

PIERRE-YVES
DUGELAY

ADP-GSI

Est-ce que vous avez une idée que si l'on ne fait rien, jusqu'où cela peut-il aller ? Vous parliez d'un revenu universel.

GUILLAUME
ETIEVANT

Je vais vous donner quelques éléments d'appréciation.

Les analyses et les témoignages proposés sont évidemment très utiles. Je n'ai pas la prétention d'y ajouter quoique ce soit, mais je me permettrai de rebondir sur quelques éléments. **Sur la condition des femmes.** Ce que l'on observe, c'est que

dès qu'il y a une régression des droits, les femmes sont toujours les plus touchées. Les femmes ont un taux de précarité plus élevée que les hommes, les inégalités de salaire vous les connaissez ... aussi quand on affaiblit les droits de l'ensemble de la population, il y a toujours un double effet qui accentue et dégrade la condition des femmes. Elles sont exploitées au même titre que les hommes et en même temps, les droits ont régressé. Cette situation renforcée par le fait que dans la vie privée, ce sont elles qui ont la charge importante pour s'occuper de la vie de la famille. Du fait de cette charge, elles ont tendance à prendre des temps partiels et du travail précaire. Cela fait peser des risques spécifiques pour les femmes dans le monde du travail. Face à ceux qui présentent le numérique comme une opportunité, il y a ceux qui examinent la régression des droits liés à l'évolution du numérique. On présente ces derniers comme >>>

des gens qui s'opposeraient à l'évolution technologique elle-même. Cela permet d'enrober la régression des droits pour tout le monde. Il faut donc lutter contre ce discours. Nous sommes aussi beaucoup dans le débat outsider/ insider. Ainsi, les salarié-es en CDI temps plein sont présentés comme des privilégiés par rapport à la masse de chômeurs qui rêvent d'accéder au monde du travail. On a tendance à nous présenter les salarié-es comme les responsables du chômage. Il faut donc continuer à s'opposer, comme le fait la CGT au quotidien, à cette vision. Les responsables du chômage se sont bien les patrons qui ont intérêt à la fois à ce niveau élevé de chômage pour faire en sorte que les salarié-e-s aient de moins en moins de droit. Alors quel est l'aboutissement de tout cela pour le système avec la problématique du revenu universel. Pour faire une réponse courte, il y aura besoin de salarié-e-s pour

créer de la valeur. Tous ceux qui nous expliquent, que par ce biais, c'est la fin du salariat, ils contribuent parfois involontairement, à justifier la régression des droits des salarié-es. En ce qui me concerne, je pense qu'il faut au contraire, lutter par davantage de droit, pour le plein emploi qui est possible économiquement aujourd'hui. C'est une revendication importante.

Pour la réduction du temps de travail, c'est une mesure qui permet d'arriver vers le plein emploi. Les partisans du revenu universel acceptent l'idée que ce serait la fin du salariat et que nous sommes condamnés au chômage de masse. On ne peut plus rien y faire et il faudrait compenser cette situation par un revenu versé à tout le monde pour que les gens puissent survivre. Pourtant, ce revenu est généralement très faible ... ce qui ne permet pas aux gens de survivre. Souvent c'est une manière de casser la protection sociale d'aujourd'hui et tous

les acquis qui existent. Ce revenu universel sera une vulgaire compilation de ce qui existe aujourd'hui comme minima sociaux. Il y a donc un réel danger et ce d'autant si la campagne présidentielle porte entre autre sur cette proposition plutôt que sur la lutte pour l'emploi et donc contre le chômage, et les droits des salarié-es.

EMMANUEL
REICH

Il y a une question de fond sur la question de la création/ destruction d'emplois. Le solde sera-t-il positif ou négatif ? Cela renvoie au processus de la destruction - créatrice d'emploi dans une révolution industrielle.

Jusqu'à présent, lors de ces révolutions industrielles, nous avons assisté à des disparitions massives d'emplois et des créations de nouveaux emplois.

C'est par exemple, le cas de l'exode rural lors de la première révolution indus-

trielle et le développement des manufactures. Il y avait substitution d'emplois ruraux par des emplois industriels ... et puis ultérieurement dans les services au détriment de l'industrie. Aujourd'hui, la question est de savoir dans quelle mesure la révolution numérique que l'on traverse est susceptible ou non de créer de nouveaux emplois. Dans notre analyse, tout en restant prudent, ce qui s'est passé auparavant, avec les révolutions industrielles antérieures, ne se reproduira pas de la même façon. De ce point de vue, nous avons plutôt une vision pessimiste quant au solde d'emploi. Il y aura effectivement de nouveaux emplois, certains émergent et d'autres ne sont pas encore connus. Mais à partir de nos connaissances actuelles, et par conséquent des réalités de terrain, nous pouvons affirmer qu'il y a des emplois qui vont massivement être détruits. Nous n'avons pas beaucoup parlé de l'indus-

trie. Pourtant, même à l'ère du numérique que ce soit en faisant du Cloud Computing ou de l'analyse de données, cela repose sur des infrastructures et par conséquent, sur des activités industrielles qui ont un caractère stratégique et sont largement menacées. Toute la filière de l'industrie des semi-conducteurs ou de l'industrie des équipements de la télécommunication est terriblement affaiblie en France et nombre d'emplois ont été détruits. Le tissu industriel français est aujourd'hui affaibli. C'est évidemment un enjeu important.

Au-delà de cette filière, l'évolution vers l'industrie 4.0 va provoquer des débats importants en termes d'emplois. On a déjà quelques lignes pilotes dans les entreprises comme BOSCH ou d'autres. On peut constater que le nombre de salarié-es requis pour faire tourner une ligne est très nettement inférieure aux pratiques que l'on connaît aujourd'hui dans d'autres

entreprises. Si on y ajoute le nombre d'emplois administratifs dans les entreprises et dans la fonction publique qui sont susceptibles de disparaître, notre sentiment est que l'avenir en termes d'emplois est plutôt sombre.

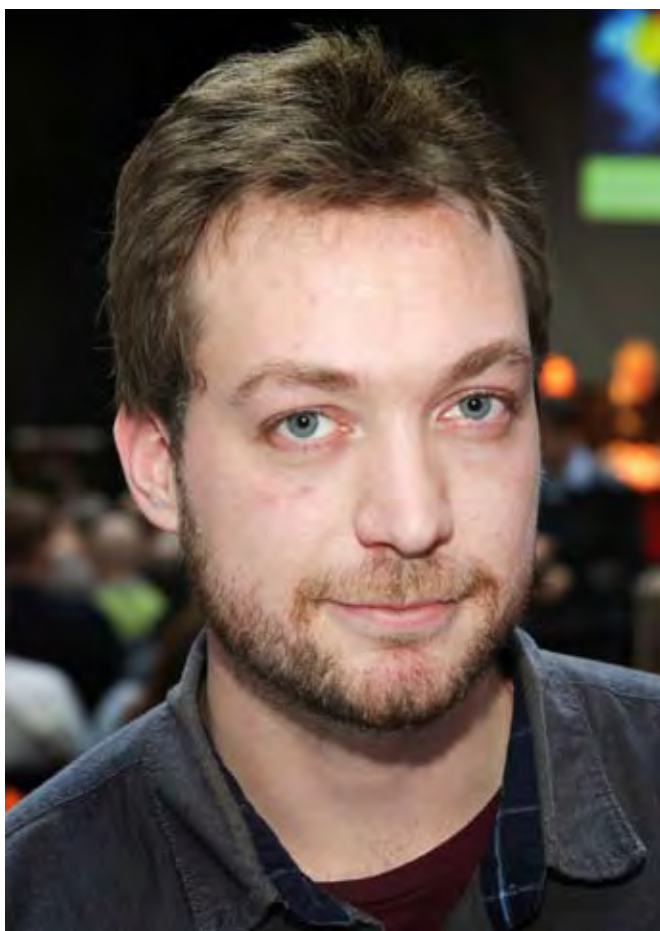
NOL LECHAT

Dans les branches aujourd'hui, ce problème est pris au sérieux. En effet, des projets cofinancés par l'État voire par les fonds européens, se développent sur cette question de la création - destruction d'emplois au travers de la transition numérique. Notre colloque est bien en prise avec cette réalité. Ce n'est ni une vue de l'esprit ni un simple constat idéologique.



Perspectives Syndicales & Numérique

JEAN-BAPTISTE
BOISSY



Nous passons donc cette après-midi à la 2^e partie de cette journée d'étude et de débat très riche sur les questions numériques.

Je dis bien les questions car nous avons vu à quel point les thèmes que recouvre la problématique du numérique sont vastes.

Nous avons d'abord vu dans le premier exposé de ce matin que le numérique n'est pas seulement une filière mais un mouvement qui transforme des pans entiers de l'économie grâce à sa capacité d'innovation de produits et de services.

La numérisation ne doit pas être envisagée comme un phénomène autonome et nouveau, elle apparaît plutôt comme étant un effet accélérateur des mesures néo-libérales de déréglementation des marchés.

C'est une nouvelle phase du capitalisme qui est en train de se mettre en place et la numérisation permet de révéler les grands traits d'une logique qui vise à externaliser, financiariser et fragmenter les activités économiques, où le numérique sert autant à l'automatisation de pans entiers de l'économie qu'à

l'émergence d'un capitalisme cognitif centré sur la communication et l'information.

C'est tout une nouvelle économie qui se crée, d'abord avec la prospérité croissante de la filière de la création de logiciel (**softwarisation**), incarnée par des entreprises aux rendements exponentiels comme Google, Apple ou Facebook, etc. Ensuite par la désintermédiation et la virtualisation qui permettent aussi de concentrer l'activité dans des plateformes en mettant à contribution des travailleurs non-salariés (**ubérisation**) et en captant la valeur créée par les utilisateurs de services en ligne tout en maximisant les profits.

L'ensemble de ces caractéristiques interroge aussi sa capacité de création d'emplois de la numérisation, en cela si les pré-

cédentes mutations économiques ont permis le « déversement » d'emplois dans d'autres secteurs, la numérisation semble plutôt tendre vers l'effet inverse avec des destructions massives d'emplois et une proportion toujours plus grandes d'emplois précaires.

On peut compléter ce constat inquiétant des impacts sur l'emploi, en reprenant également les grandes lignes du deuxième exposé de l'impact du numérique sur les conditions et l'organisation du travail.

Mais c'est surtout l'organisation du travail qui s'en trouve modifiée. C'est l'avènement par l'automatisation accélérée de la production, d'une économie morcelée et spécialisée en rupture avec le fordisme où le salariat perd sa centralité et où les frontières de l'entreprise sont brouillées par des chaînes de sous-traitance et l'activité en réseau due à l'externalisation. L'instauration d'une hiérarchie des prestataires, la multiplication des petites unités productives (TPE) soumi-

ses à des donneurs d'ordres ainsi que l'individualisation croissante des rapports de production ont contribué à un recul historique des droits sociaux et au délitement des organisations syndicales. D'où le constat que le progrès technique est d'abord et avant tout un moyen de reproduire des dominations de classe.

Le numérique, en ce sens, apparaît comme un laboratoire des régressions

sociales. Les relations au travail se trouvent bouleversées par une hiérarchie plus directe, des modes de travail plus collaboratifs qui donne une illusion d'autonomie individuelle. Illusion seulement car la pression constante sur les droits collectifs, la création de plusieurs niveaux de subordination, l'injonction à la productivité et à la performance au détriment des heures de travail (*connexion permanente*), la pression due à des responsabilités accrues, ou encore le reporting et les stratégies multiples de contrôle, sont autant d'éléments qui augmentent les risques psycho-sociaux, abolis-

sent toutes limites dans l'exécution du travail et, paradoxalement, renforce la subordination.

L'absence de limites provoque un autre effet :

l'augmentation de la charge de travail sans qu'il y ait pour autant augmentation des salaires. Une individualisation à outrance qui s'effectue aussi sur le système de rémunération ou les parcours de formations.

A cela s'ajoute l'émergence de statut concurrent à celui de salarié (*l'idéal du travailleur indépendant ou en freelance pourtant toujours subordonné aux décisions d'un donneur d'ordres*) qui appelle une nouvelle législation du travail, plus souple et plus favorable au patronat.

Mais c'est surtout le temps et l'espace du travail qui sont bouleversés :

entre le développement des formes de travail à domicile, l'extrême mobilité géographique, les délocalisations facilitées par le développement de la communication à distance, l'irrespect du droit au repos, le développement

de forfaits dérogatoires sur les heures travaillées. Les objets connectés contribuent également à brouiller la frontière entre travail et loisir, vie professionnelle et privée tout en posant le problème de la collecte de données personnelles par les entreprises.

Autant de bouleversements qui demandent au contraire plus de régulations, dont les prémices avec un droit illusoire à la déconnexion sont aujourd'hui largement insuffisantes.

Cette analyse ne doit pas être catastrophiste pour autant, elle appelle à prendre du recul et poser la question de la création de nouvelles protections et de l'obtention de nouveaux droits. Dans ce cadre, le syndicalisme a toute sa place pour penser la numérisation au-delà des logiques de profits et de rentabilité à court terme. Alors quelle place avons-nous dans ces transformations ? Il faut d'abord rappeler que le progrès technique porté par les innovations et par >>>

le numérique n'est pas un fatalisme. Nous devons sortir de la vision déterministe qui consisterait à penser que l'on ne peut rien y faire, qu'il faut juste sauver les emplois qui peuvent l'être. Il faut aussi faire attention à ne pas succomber à la tentation opportuniste qui consiste à considérer le numérique comme une évolution auquel il faudrait absolument s'adapter. Car ce n'est pas au syndicalisme de s'adapter à un progrès technique qui est aujourd'hui planifié par le patronat contre les intérêts des travailleurs. Bien au contraire, nous devons adapter le numérique au travail et cela passe par une inversion du rapport de force.

Plusieurs enjeux fondamentaux se dégagent :

→ **Premier point :**

Le progrès technique va augmenter les gains de productivités et ces gains sont une opportunité pour réduire le temps et les charges de travail. Cette question fait écho à la nécessité de limiter la

connexion permanente de certains salarié-e-s et de lutter contre le système de forfaits qui apparaissent comme des dérogations aux 35 heures.

→ **Deuxième point :**

La création de nouveaux espaces de sociabilité avec l'internet doit renforcer la cohésion des collectifs en créant nos propres réseaux et nos propres plate-formes. Rappelons que les premiers grands réseaux sociaux de l'histoire moderne sont les bourses du travail. Il ne s'agit donc pas de créer des bourses du travail virtuelles mais bien d'investir tous les espaces qui sont à notre disposition pour toucher les travailleurs et la société en général.

→ **Troisième point :**

C'est la question du contrôle de l'innovation qui se pose. Protéger les données individuelles, permettre au syndicalisme d'évaluer l'impact du numérique sur le travail et la société et d'en limiter les effets négatifs, mettre l'innovation au service des hommes et non pas

du profit, ce sont autant de nouveaux fronts sociaux que nous devons investir.

→ **Quatrième point :**

L'apparition de nouvelles formes d'emplois non-salariés ou sous des contrats dits atypiques nous pousse également à nous positionner sur ces nouveaux statuts de travailleurs que ce soit au niveau du droit et au niveau syndical, en s'interrogeant sur comment intégrer des non-salariés ?

Le monde du travail d'aujourd'hui est traversé par des trajectoires et des situations différentes que l'on doit prendre en compte. La numérisation apparaît ici comme un révélateur de tous ces courants contraires et paradoxaux qui traversent cette époque trouble de transition technologique mais aussi de transition sociale et politique et qui pour le moment ne dégage aucun horizon clair.

La numérisation est aussi, dans ce contexte, le catalyseur de nos peurs : angoisse d'un avenir où les

emplois seront de plus en plus rares, angoisse de la technologie triomphante qui envahit peu à peu nos vies. Et pour toutes ces raisons, nous devons considérer ce débat sous l'angle des subjectivités. Contre les peurs, c'est un travail de conscientisation collective qu'il faut mettre en place et c'est précisément par les technologies de l'information et de la communication que l'on peut y arriver. Face au changement, que faire ? La question n'est pas nouvelle mais c'est précisément dans sa portée introspective qu'elle est intéressante. La problématique numérique doit fonctionner pour nous comme un aiguillon permettant de réactualiser nos orientations au regard de la société, du travail et de l'économie en général. Cette introspection ne doit pas pour autant conduire à chercher à se « *dérindgardiser* » comme on a pu l'entendre de la part de certains syndicats mais bien à rester attentif aux évolutions de son époque et être capable d'en intégrer les enjeux, les logi-

ques et de répondre aux changements sociaux.

Et cela sans perdre de vue les rapports de force dans lesquels s'inscrivent nos pratiques syndicales : à savoir une exacerbation toujours plus grande de l'affrontement capital / travail. La lutte des classes change de formes, de supports aussi, mais n'en reste pas moins le fondement de notre action.

Construire un syndicat plus inclusif revient à s'interroger sur ce qu'est aujourd'hui le travail et sur qui sont les tra-

vailleurs dans toute leur diversité. Comment intégrer des catégories de travailleurs aujourd'hui sous représentés dans le syndicalisme ? Intégrer les jeunes qui sont plus sensibles au numérique parce qu'ils ont grandi avec, intégrer ceux que l'on nomme de plus en plus le précarariat, ces travailleurs précaires et qui le restent, et surtout arriver à plus de transversalités dans nos actions et nos modes d'organisation. La lutte contre la Loi EL KHOMRI a montré notamment que la ba-

taille se déroule aussi sur le Net, et que cet espace peut servir à la construction de luttes concrètes, sur le terrain et de diversifier nos publics.

C'est donc un vaste chantier que l'on ouvre aujourd'hui avec ce colloque et en particulier avec ce thème du syndicalisme face aux impacts du numérique. **La Fédération CGT des Sociétés d'Etudes** ne peut pas y répondre seule. Nous avons écrit une première contribution sur ce thème qui nous espérons en appellera d'autres ainsi

que des initiatives concrètes.

Sans chercher à apporter des solutions toutes faites, nous avons surtout souhaité ouvrir le débat sur plusieurs problématiques : **quelles analyses pouvons-nous porter sur l'évolution du travail et de l'emploi ? Quelles solutions, quelles revendications pouvons-nous apporter ? Et comment intégrer le numérique dans la vie syndicale, comme outil d'émancipation ?** Le débat est ouvert ...

■ J.E. BOISSY



Table ronde

Jacques LAMBERT

Animateur

Nadia SAHLI

Commission exécutive

Sophie BINET

UGICT

Valérie LEFEBVRE HAUSSMANN

Fédération CGT des Banques et Assurances

Nasser MANSOURI GUILANI

Secteur Economique Confédéral

Pascal LEFEBVRE

FILPAC CGT

Jack TOUPET

Fédération CGT des Sociétés d'Etudes



JACQUES LAMBERT

Merci à **Jean-Baptiste** pour cette introduction qui a bien circonscrit le périmètre sur les questions que posent la « *ré-évolution* » ou « *recréation* » du travail que représente l'arrivée du numérique. Donc les questions que l'on peut se poser seront au nombre de trois. C'est sur cette base que l'on peut les diviser pour la table ronde de cette après-midi, on échangera à la tribune et ensuite on débattrra avec vous, puis **Philippe MARTINEZ**, ici présent, conclura cette journée. Alors cette première partie, on peut se demander quel regard porter en tant que syndicaliste sur les mutations du travail en cours.

On a entendu parler de travail, d'emplois et d'activités, est-ce qu'avec le numérique, on reste réellement dans le travail ou est-ce qu'on est déjà dans l'activité qui permet d'avoir un subsidiaire ? Et, par rapport à la relation de subordination dont on parlait ce matin, quel sont les pouvoirs, les devoirs, les prérogatives, les nouvelles manières d'aborder le syndicalisme ?

Je vais donc me tourner vers nos invités :

Sophie BINET pour l'UGICT,



Valérie LEFEBVRE HAUS-MANN pour les Banques et Assurances,



Jacques TOUPET pour la Fédération des Sociétés d'Etudes,



Je vais me tourner d'abord vers **Nadia**, en matière de niveaux emplois et l'impact que cela peut avoir sur l'organisation, quel regard peut-on porter en tant que syndicaliste sur ce qui est en train de se passer, d'évoluer ?

Et comment peut-on agir avec ces nouveaux travailleurs que l'on ne peut pas tous appeler salarié-e-s puisque certains ne le sont pas ? >>>

Nadia SAHLI pour la Commission Exécutive Confédérale,



Pascal LEFEBVRE pour la FILPAC,



Nasser Mansouri GUILANI pour la Commission Economique Confédérale.





NADIA SAMLI

Je vais intervenir un peu plus largement.

Tout d'abord le numérique, comme ça a été évoqué ce matin, ce n'est pas quelque chose de nouveau, bien que ça s'accélère depuis l'émergence de nouveaux progrès technologiques, notamment les data centers et les réseaux.

Et si l'on peut reconnaître que le numérique favorise la communication et

est un accès à l'information ou au savoir, permettant de nouveaux échanges entre citoyens et travailleurs, d'un autre côté le constat que l'on fait également est qu'un certain nombre d'orientations sont davantage subies que débattues et choisies. Ces orientations prises par le patronat et le gouvernement engendrent des régressions sociales et démocratiques qui s'inscrivent dans une logique capitaliste. On entend souvent que finalement le numérique va modifier le capitalisme mais on reste

pourtant dans ces mêmes logiques. L'utilisation du numérique transforme donc la société et la manière dont on s'en servira transformera notre société en société de progrès ou d'inégalités. J'aborderai trois domaines pour discuter de l'impact du numérique.

→ **Premièrement**, en termes de données, générées par l'utilisation de Smartphones, de tablettes, etc., beaucoup d'entre elles sont utilisées par les entreprises et ne nous

appartiennent pas. Elles peuvent disparaître à tout moment. Ces données sont utilisées pour être vendues à d'autres entreprises, pour nous contrôler en tant qu'individus et en tant qu'organisations et pour servir à la destruction de notre modèle social. C'est le cas par exemple pour la société AXA qui a un projet via l'assurance utilisant les données de santé pour « détricoter » le modèle actuel de Sécurité Sociale. On pourrait penser à une autre utilisation : utiliser les données financiè-



res de transaction de par le monde pour traquer les blanchiments d'argent ou les évasions fiscales, mais ce n'est pas le cas... tout cela pour dire que d'autres orientations sont possibles.

→ **En terme d'industries** ; quand on parle de numérique, il faut garder en tête que le numérique ce n'est pas que du logiciel ou des plateformes, il y a aussi du matériel data center, bornes wifi, ordinateur, tablettes, Smartphones etc., la liste est très longue. Or

aujourd'hui, on ne produit rien ou très peu en France de tout ce matériel-là. D'autre part, on parle de plus en plus de la disparition de la frontière entre industries et services, en fait il s'agit davantage d'un déplacement de la création de la valeur ajoutée de la production vers les services. Pour autant le matériel là aussi est prépondérant : sans production industrielle, il n'y aura pas de valeur ajoutée dans les services. Pour la CGT, l'industrie est un enjeu majeur et je profite de cette tribune pour

dire que la CGT lance une campagne pour la reconquête industrielle avec des assises le 22 février à Paris auxquelles je vous invite à participer. Une nouvelle orientation qui pourrait être prise dans l'industrie, permettant la relocalisation, serait de tracer les produits fabriqués dans le monde pour connaître exactement le parcours de toutes les matières premières pour les assemblages et permettre peut-être des relocalisations tenant compte des normes sociales et environnementales. Là encore, ce n'est pas l'orientation du patronat et du gouvernement mais quelque chose que l'on pourrait pousser de notre côté.

→ **Troisième point** : les mutations du travail. L'économie du numérique se caractérise par plusieurs points : une diffusion massive des outils de travail (on a parlé du télétravail permis grâce aux outils numériques) ; un impact

sur les métiers et savoir-faire ; un impact sur l'environnement de travail, chez les cadres notamment ; un impact sur l'organisation du travail sans compter la déshumanisation du travail ou l'accroissement de nouvelles formes de travail hors salariat.

Certains évoquent la destruction massive d'emplois tout en prônant le revenu universel et la liberté pour chacun d'entreprendre, de travailler. Si ce modèle de l'entrepreneuriat attire certaines personnes, il est surtout un modèle contraint, car nombre de travailleurs n'ont pas le choix. Des expériences récentes aux Etats-Unis et en France avec Take It Easy (*coursiers livreurs de repas*) montrent que ces personnes déchantent rapidement et que le rêve libéral se déroule à leur dépend. Ils se rendent compte qu'il n'est pas moderne de se payer son outil de travail, de travailler à la tâche, de travailler plus pour >>>

gagner moins, de ne pas avoir de protections sociales etc.

Pour conclure, nous constatons que dans de nombreux secteurs, industries, services, y compris secteurs publics, le numérique est utilisé pour réduire la masse salariale, augmenter la rentabilité du capital de quelques-uns et contrôler les individus. La CGT ne conteste pas la technologie et le numérique mais conteste son utilisation. Elle doit servir au progrès social et pas être un cheval de Troie utilisé pour déréguler le travail et plus globalement la société. On note un grand besoin de maîtrise et de contrôle par la population où le numérique nécessite un effort énorme de formation. Ainsi, en reprenant l'intervention de Jean-Baptiste BOISSY, rien n'est écrit. Le numérique est un nouveau champ de lutte qu'il faut s'approprier.

JACQUES
LAMBERT

Nadia a donc évoqué ces nouvelles mutations, **Jack TOUPET** quel regard portes-tu sur les nouvelles organisations du travail ?

JACK TOUPET

Je vais me baser sur ce qui se passe dans le secteur des ESN, Entreprises de services numériques.

On pourrait utiliser la métaphore du verre à moitié vide ou à moitié plein : la question est de savoir quel est l'impact des politiques qui ont été menées et de la technologie et du numérique en tant que tel.

Nous assistons depuis des années à une évolution positive en termes d'emplois du secteur : c'est en effet un des rares secteurs qui évolue, où les emplois auraient doublé entre 1994 et 2010.

Mais il s'est aussi profondément modifié : en 2010, 49.8% des salarié-e-s étaient des cadres ce qui veut dire qu'effectivement le secteur est touché par l'automatisation, on est loin du temps où les salles de machines et les centres de calculs comportaient de nombreux opérateurs. C'est vrai aujourd'hui aussi avec les techniciens supports micros qui voient leurs tâches standardisées et leur nombre diminué. On assiste aussi dans la programmation à l'installation de centres de services, illustrée par l'anglicisme factory, littéralement usine d'où un prolongement de la logique industrielle.

En fait, toutes ces mutations viennent avec le développement de l'off-shore, la baisse des coûts, et dans une industrie de main-d'œuvre, c'est un facteur important, 70 à 80% des coûts délivrés aux utilisateurs.

Donc par rapport à cela, on assiste au développement de l'off-shore et des délocalisations dans les pays à bas coût. En effet, aujourd'hui, la pression des donneurs d'ordre et des grosses entreprises, comme à Airbus par exemple avec l'informatique embarqué demande qu'un certain nombre de travaux soient réalisés à l'off-shore moyennant la diminution des coûts.

Tout cela a été possible du fait de l'évolution de l'informatique. On parle aujourd'hui du Cloud qui est accessible à tout le monde mais cette possibilité existait avant. Donc il s'agit moins d'une question d'évolution technologique que d'une politique générale liée à la recherche du profit qui a été mise en œuvre. L'impact social de ces politiques se traduit par une mise en concurrence accrue des salarié-e-s à l'échelle nationale dans un premier temps, en-

tre Paris et la province et internationale. Aussi sur la question salariale où l'on est passé hier, à une baisse tendancielle des salaires et aujourd'hui à un quasi-gel des salaires. La mode est d'ailleurs de dire que seul un tiers des salaires doivent être augmentés, avec des montants ridicules : par exemple, dans l'une des principales entreprises du secteur, la moyenne est de 0.9 % d'augmentation, vous voyez ce que ça peut donner...

Deuxième point important à prendre en compte : c'est ce qu'on appelle depuis longtemps le « *jeunisme* » dans le secteur. La proportion de jeunes a doublé ces dix dernières années, une génération pour qui la question de l'information est naturelle.

Bien évidemment, la mise en tension permanente des salariés a des impacts sur les conditions de travail que ce soit en termes

d'horaires et de temps de travail mais plus généralement par la crainte du chômage dans la mesure où à partir de 40-45 ans on est considéré comme vieux. Pourtant les multiples pressions qu'ils subissent font que ces salariés partent des entreprises. Cela fait longtemps, qu'au niveau de ma fédération, on essaie de comprendre ce phénomène, qu'on a appelé l'évaporation. A moins d'avoir des enquêtes qualitatives, on ne sait pas ce que deviennent ces salariés. Nous n'avons que des éléments individuels qui nous sont remontés par rapport à ceux que l'on connaît mais c'est une caractéristique du secteur à considérer.

Au niveau du patronat, il a été mis en place en 2003 un contrat de mission qui permettait une précarisation et une flexibilité accrue, nous avons eu une mobilisation conséquente notamment via une pé-

tition de la CGT et au regard des échos, le projet a été mis sous le boisseau. Mais cette tentative avortée illustre quelle est la politique du patronat, car si nous avons de la mémoire, eux aussi en ont et ils tentent toujours de revenir à la charge.

A titre d'exemple, voici la déclaration de Viviane CHAINE-RIBEIRO, Présidente du Syntec patronal et datée du 12 novembre 2015 :

« *La pluriactivité encourage la reprise de l'emploi en permettant l'exercice de plusieurs métiers au même moment. Ce système doit reposer sur un système de protection sociale attaché à l'individu et détaché du salariat classique mais offrant les mêmes protections. Simplifions la rigidité administrative et le code du travail pour mettre en place un contrat d'activités tel que préconisé dans le rapport BOISSONAT en 1995* ».

Je vais me faire plaisir et

je vais vous en lire une seconde qui est un communiqué de presse du Syntec daté du 28 avril 2016 :

« *L'URSAFF contre Uber ou comment la France refuse la transformation du monde. L'URSSAF d'Ile de France a engagé deux procédures à l'encontre d'Uber afin que ces chauffeurs obtiennent le statut des salariés. Pourtant la multi-activité et le multi-statut sont des avancées sociales qui permettent aux diplômés, mais aussi et surtout aux non-diplômés, d'exercer des activités choisies. Et dans l'état actuel du chômage en France a-t-on le droit de refuser cela ? En France, la liberté n'est pas un mot qui se marie avec le mot travail...* ».

C'est particulièrement révélateur de la bataille idéologique menée par les patrons de ce secteur et qui sont, dans le MEDEF, à l'avant-garde de la régression sociale.

>>>

JACQUES
LAMBERT

J'en profite, puisqu'on parlait là nettement de mutations du travail et de destruction d'emplois, pour voir avec **Valérie LEFEBVRE HAUSSMANN** quelle analyse on peut avoir sur cette nouvelle manière de travailler qui fait, qu'aujourd'hui, on sollicite le client pour faire le travail à la place du salarié.

Tu peux nous en parler, notamment dans le secteur banque et assurance ?

Qui dirige ce processus ? Puisqu'on entend parler de ce monstre qu'est l'algorithme dans ce secteur. Et même si la place de l'algorithme et du client peut paraître caricaturale, on peut voir qu'au niveau des autres secteurs rien n'est très différent.

VALÉRIE
LEFEBVRE
HAUSSMANN

Dans nos secteurs d'activités, comme

on l'a vu ce matin, on est aussi le laboratoire de tout ce qui s'invente en matière de régression sociale.

Le numérique n'est pas nouveau dans les banques et assurances : l'informatique on le connaît depuis 30 ans. On a vu d'abord l'informatisation des procédures, puis l'arrivée des distributeurs automatiques et des premières dispositions pour que ce soit le client qui fasse le travail.

Maintenant, ça fait 20 ans que vous allez chercher votre argent à la tirette, sauf que cela s'est développé : des distributeurs d'argent, on est passé à des guichets automatiques capables d'effectuer plusieurs opérations et ensuite on est passé à la banque à distance et les plateformes téléphoniques.

Dans les assurances c'est le même processus : on a développé les plateformes téléphoniques avec son lot de déloca-

lisations, notamment au Maroc puis à l'île Maurice quand le Maroc est devenu trop cher.

Dans la finance, l'algorithme s'est développé et, de plus en plus, la machine remplace les traders en faisant la majeure partie des opérations. Du coup, on a de moins en moins la main, tout va de plus en plus vite, ce qui a entraîné une spéculation de plus en plus importante et de moins en moins palpable : on fait de la spéculation sur les matières premières, ce qui pose d'énormes problèmes pour les sociétés des pays en voie de développement.

Dans nos secteurs, l'informatique s'est développée et aujourd'hui on passe à la vitesse supérieure. Les patrons ne s'en cachent plus. Ils veulent remplacer les salariés par des robots. On a eu une première tentative de la Caisse d'Épargne qui a fait venir le robot à l'émission de Thierry

ARDISSON. Il devait accueillir les clients en agence en effectuant leur opération et en leur expliquant que c'est la banque de demain. Cela pose le souci de la réduction du personnel à l'accueil. Des réseaux entiers comme LCL ont supprimé des postes d'accueil même si, aujourd'hui, on se rend compte que c'était une erreur et on en a fait revenir quelques-uns. Tout est fait pour augmenter les profits. Parallèlement les clients ont de nouvelles exigences, ils disposent de nouveaux outils ou de l'adresse mail de leur conseiller.

Et ce, avec de nouvelles habitudes comme envoyer directement les demandes aux conseillers en voulant avoir une réponse immédiate sans se soucier si le conseiller est celui qu'il voit tous les jours ou s'il est en mesure de répondre alors qu'il reçoit en parallèle des clients.

Tout cela augmente aussi

la charge mentale des collègues et on est confronté de plus en plus à des situations de souffrance aussi bien dans la banque que dans l'assurance. Dans ces « laboratoires », on a testé le lean management où l'on demande aux salarié-e-s de faire des propositions pour améliorer leur quotidien de telle manière que s'ils n'y arrivent pas ce sera de leur faute. Et puis sur la charge mentale, de plus en plus de salarié-e-s de notre secteur le vivent mal car ils n'arrivent plus à faire bien ou correctement leur travail. Ils ne voient plus le sens de leur travail, ils ont l'impression d'être en concurrence permanente entre eux et avec la machine. De plus en plus, c'est aujourd'hui le client qui fait le travail. Vous faites même vos prêts sur internet.

Jean-Baptiste l'a très bien dit tout à l'heure :

il va falloir faire preuve de pédagogie pour expliquer aux collègues que ce

n'est pas une fatalité, que le numérique peut être à la disposition des salariés pour monter en compétence et les développer. Cela implique que les entreprises vont devoir, contrairement à ce qu'elles font aujourd'hui, réinvestir dans la formation pour pouvoir faire évoluer les salariés. Au contraire, on assiste seulement à une volonté patronale de nous faire travailler plus longtemps. Par exemple, GENERALI a renégocié le temps de travail.

Au début, ce n'est pas beaucoup :

pour GENERALI, de mémoire, c'est 10 minutes par semaines. Sauf que, multiplié par le nombre de salariés, ça fait des salariés en moins. Donc il va falloir qu'on arrive à convaincre nos collègues que d'autres solutions sont possibles et que la réduction du temps de travail est indispensable pour que l'on travaille toutes et tous et surtout, mieux.

JACQUES
LAMBERT

Justement, **Nasser**, sur le champ revendicatif qu'est-ce qu'on peut proposer à nos collègues outre la réduction du temps de travail ? Est-ce que tu as un éventail de ces nouvelles revendications qui naissent avec cette révolution du travail ?

NASSER
MANSOURI
GUILANI

Bonjour à tout le monde. Ton interrogation m'arrange car j'avais pensé parler d'autres choses, pas seulement de la réduction du temps de travail. **Je vais essayer de le faire en trois points, trois revendications CGT et voir comment on peut les articuler.**

D'abord je ne suis pas d'accord avec l'idée qu'on est dans une révolution numérique, je pense qu'on est plutôt dans un processus beaucoup plus

profond, que j'appellerai la révolution informationnelle. Pourquoi il est important d'insister sur ce point ? Ce qui est important, ce qui est au cœur de cette révolution, c'est l'information au sens large : les connaissances, la production, la diffusion, et donc leur utilisation. Cette information a une particularité que les autres choses n'ont pas, sauf l'air. Je m'explique : si on est dans un espace ouvert, le fait que je respire ne vous prive pas de respirer donc on est devant un bien commun dont tout le monde peut profiter.

Avec l'information c'est pareil : si je vous donne accès à une information, je ne la perds pas, je la garde pour moi mais vous l'avez aussi. Si je vous dis il est 3h10, alors il est bien 3h10 et tout le monde le sait. Le fait que je vous ai dit ça ne me prive pas de ce savoir. L'importance de cette observation est que l'on peut partager les choses sans que les >>>

autres en soient privés, donc derrière il y a l'idée de partage et de solidarité.

Mais par rapport à l'air, il y a une particularité encore plus importante pour l'information : lorsque je respire, je pollue l'air, mais lorsque je vous diffuse l'information vous pouvez la développer et l'enrichir. Autrement dit son partage permet d'enrichir tout le monde même celui qui a produit l'information peut en profiter car les autres l'enrichiront, augmenteront et amélioreront la qualité de cette information.

Derrière ça, du point de vue économique, ça veut dire que l'on sort d'une logique purement marchande. Par exemple, si vous achetez une bouteille d'eau vous en devenez le propriétaire et la personne qui vous la vend n'est plus propriétaire. Il y a donc échange de propriété alors que, lorsque vous diffusez une information, vous restez propriétaire de celle-

ci, sous réserve du droit de propriété intellectuelle qui est une autre question, mais conceptuellement on peut partager sans en perdre la propriété. Donc on évolue vers une logique non marchande où on peut améliorer la situation de tout le monde indépendamment du prix demandé à chacun.

Par exemple, si vous avez une information en l'occurrence produire un médicament (c'est la logique des médicaments génériques) : si vous la gardez pour vous, vous pouvez vendre le médicament très cher, tant pis si des populations d'Afrique vont mourir, ce n'est pas grave. Ou bien, vous dites « *non, je partage des informations parce qu'il faut produire des médicaments pour sauver les gens* ». Vous voyez on a une logique marchande d'un côté et non marchande de l'autre. Et cette logique non marchande ce sont les services publics pour faire simple.

Donc je pense que l'avenir de l'humanité passe par le développement de cette logique non marchande et là, je suis totalement dans cette démarche promue par la CGT de développement de services publics de qualité qui permettent à tous les individus quel que soit leur revenu ou leur niveau de vie de disposer de droits fondamentaux comme l'eau, l'électricité, le logement, le travail etc.

Voilà donc mon premier point : le développement des services publics pour réaliser cette révolution informationnelle.

Le deuxième point : lorsqu'on est devant ces mutations technologiques, il y a la question de la lutte des classes, de l'affrontement capital / travail. En terme économique, il y a toujours la logique d'améliorer la productivité du travail. On demande à chaque salarié d'améliorer sa productivité et il y a effectivement dans

les entreprises une pression sur les salariés pour augmenter cette productivité sauf que, lorsqu'on a une analyse systémique, même au niveau de l'entreprise, il n'y a pas seulement les salariés mais il y a aussi les outils, la machine, ce qu'on appelle le capital. Il y a le travail et le capital et, si on parle uniquement de la productivité du travail, on oublie le facteur capital.

Il faudrait donc aussi prendre en compte la productivité du capital : en terme économique, on parlera de la productivité globale des facteurs.

Ce que l'on constate c'est que la productivité globale des facteurs tend à diminuer alors que dans le même temps la productivité du travail a augmenté. Cela veut dire que la productivité du capital a baissé, c'est aussi si simple que ça. Mais la contrepartie de cela c'est que les profits ont augmenté. Par exemple,

si vous avez 100 euros de capital pour produire quelque chose et si le taux de profit est de 10 %, vous devez payer au capitaliste 10 euros. Mais si toute chose reste égale par ailleurs sauf le capital, et si au lieu de 100 euros vous en avez 200 de capital, le capital va demander 20 euros même si le taux de profit reste 10%.

Donc la contrepartie de cette pression sur les travailleurs est que le capital va coûter de plus en plus cher sans augmenter la logique de services publics, le partage ou le développement des capacités humaines. C'est justement l'objectif de la CGT de faire campagne contre le coût du capital.

Lorsque vous regardez, il y a 30 ans quand on produisait 100 euros les capitalistes en prenait 5, aujourd'hui ils en prennent entre 23 et 25 euros, soit 4 fois plus, alors que les salaires n'ont pas été augmentés ni multipliés par 4.

La lutte des classes elle est là : la contrepartie de cette pression sur les travailleurs y compris grâce aux nouvelles technologies c'est le surenchérissement du coût du capital autrement dit la hausse des inégalités avec les conséquences sociales, politiques, économiques qu'on connaît malheureusement.

Cela m'amène au troisième point, le dernier.

Le problème n'est pas les gains de productivité. Personnellement je pense qu'il est absolument nécessaire que les technologies se développent, le problème n'est pas là. Le problème est de savoir comment on améliore le bien-être grâce à ces gains de productivité. Par exemple, si vous prenez la révolution industrielle qui a permis d'énormes gains de productivité, surtout dans l'agriculture, les gens sont venus dans les villes et il y a eu le développement de la classe ouvrière.

Mais historiquement on constate une dégradation des conditions de vie de la classe ouvrière avec des luttes pour améliorer leur situation. Autrement dit sans lutte, les gains de productivité ne vont pas améliorer la situation des travailleurs, lisez ZOLA ou DICKENS c'est très clair ce genre de choses...

Aujourd'hui comment faire en sorte que ces gains profitent à l'ensemble de la collectivité et non pas à une minorité de gens ?

Il y a deux aspects. D'abord, tout ce que l'on peut mener comme lutte et comme bataille pour créer des rapports de force dans l'entreprise. Car l'entreprise est un espace de lutte déterminée par les décisions prises : ne pas former les salariés, ne pas faire suffisamment d'investissements ou verser des dividendes aux actionnaires ... Mais ça ne suffit pas, je pense qu'il y a aussi les politiques économiques, les choix politiques au sens large qui

jouent aussi. Il ne suffit pas de demander de réduire le temps de travail dans l'entreprise vers les 32 heures, il faut un cadrage politique qui aille dans ce sens. La lutte est donc aussi idéologique et politique aussi bien dans la société que dans l'entreprise pour créer des rapports de force.

Pour finir avec ce point, je pense que la réduction du temps de travail, notamment la campagne des 32 heures de la CGT, est totalement compatible avec la logique de cette révolution sauf que la chose n'est jamais acquise. On est dans une société capitaliste et penser que les capitalistes vont avoir une approche philanthropique vis-à-vis des travailleurs est une illusion. Si on n'avance pas, on va reculer. Aujourd'hui on remet en cause les 35 heures pour l'ensemble de ces raisons.

Ce sont ces trois points que je voulais exposer auprès de vous, merci de votre attention. >>>

JACQUES
LAMBERT

Sophie BINET, il y a une autre question qui se pose : la question de l'intégration des travailleurs des plateformes et des protections sociales. On parle du nouveau statut du salarié, mais le salarié n'est-il pas en voie d'extinction avec la montée du freelance, de l'autoentrepreneur ?

Et comment nous, organisations syndicales, on va prendre en compte ces gens qui sont au quotidien dans l'entreprise avec nous et qui pourtant ne sont pas des salarié-e-s de l'entreprise mais des sous-traitants ou des clients, des fournisseurs de l'entreprise ?

Comment gère-t-on cette situation ?

Est-ce que tu peux nous donner un petit panorama de comment on intègre tout ça dans notre quotidien de syndicalistes ?

SOPHIE BINET

Je crois qu'à la vue de l'ampleur des transformations, si quelqu'un avait les réponses tout seul ça se serait, ce sont des réponses qu'il faut que l'on trouve ensemble.

Ce qui est sûr, et c'est ce que disait Nasser MANSOURI GUILANI, c'est que les révolutions industrielles précédentes se sont traduites par des progrès seulement grâce aux luttes et qu'aujourd'hui le patronat veut instrumentaliser le numérique pour mettre à bas toute la construction de l'état social et notamment le salariat.

Il n'y a pas de déterminisme technologique, c'est ce que disait Jean-Baptiste BOISSY dans son introduction, les technologies sont ce que nous en ferons selon les rapports de force établis. Donc la question est de savoir comment on reprend la main.

Je voulais revenir sur quatre points.

D'abord, comment on reprend la main sur la question de l'innovation ? Vous avez tous remarqué que les entreprises se basent de moins en moins sur l'innovation mais la soustraient aux startups.

C'est plus facile : ce sont de jeunes startups qui font des productions nouvelles sur le numérique et après on les rachète quand c'est intéressant mais les risques sont externalisés et ce ne sont pas les grosses entreprises qui les prennent. Du coup, il y a une financiarisation de l'innovation en matière de numérique.

Vous avez tous en tête l'exemple de Blablacar où au départ on est face à ce que disait **Nasser MANSOURI GUILANI**, une économie du partage qui se centre plus sur les usages que sur la propriété. Une fois racheté, le modèle est financiarisé. On a avec le numérique la

possibilité de sortir du modèle marchand mais pour ça il faut se donner les moyens d'avoir la maîtrise de l'innovation.

Et puis, sur le débat sur l'économie collaborative, il faut clarifier le concept : on parle à la fois de la « *Ruche qui dit oui* », des systèmes de vente directe aux consommateurs et d'un autre côté, d'Uber. Et bien non, ce n'est pas la même chose ! On a d'un côté le capitalisme de plateforme et d'un autre côté le coopérativisme de plateforme et il s'agit de deux choses bien différentes. Attention à ce « *concept valise* » !

Deuxième chose : sur les enjeux du salariat. On nous explique que le numérique c'est la fin du salariat mais il n'y a pas de fatalités. Effectivement avec le numérique, on assiste à une fragmentation de l'entreprise et du salariat. Vous le vivez dans vos secteurs

avec la filialisation, la sous-traitance, les externalisations etc. D'ailleurs, la loi EL KHOMRI a été un énorme mensonge quand elle prétend renvoyer à l'entreprise la définition des règles alors que l'entreprise n'existe quasiment plus. Elle a été une création de la 2^e révolution industrielle construite autour de la communauté de travail mais aujourd'hui, l'entreprise correspond de moins en moins à la communauté de travail. Vous le voyez parce qu'il y a pleins de travailleurs qui sont au même endroit et qui n'ont pas le même employeur ou le même statut. Pour nous c'est bien ces deux choses qu'il faut repenser en même temps.

A l'UGICT, ça fait un bout de temps qu'on réfléchit à la notion d'entreprise, en se disant qu'il n'y a pas de raisons de laisser cette notion au patronat.

L'entreprise c'est nous, c'est la communauté de

travail ! Et donc on réfléchit sur comment dé-financiariser l'entreprise pour faire en sorte que ce ne soit pas seulement une société de capitaux et d'actionnaires mais que ce soit cette communauté qui prime. Ce qui est problématique c'est que le PDG est aujourd'hui le mandataire des actionnaires, il n'a aucun compte à rendre aux salariés et c'est le capital qui prime sur le travail. Il y a des réflexions à porter là-dessus et, en lien avec le numérique, la question qui se pose est de savoir comment porte-t-on une vision étendue de l'entreprise pour reconquérir la communauté de travail ? Je le répète, il faut avoir une définition de l'entreprise à partir de la communauté de travail et responsabiliser les donneurs d'ordre.

De la même manière, sur le « *fin du salariat* », il faut d'abord regarder la courbe des travailleurs indépen-

dants sur la durée pour relativiser. Leur nombre n'a jamais été aussi faible qu'aujourd'hui, puisque vous savez que depuis la seconde guerre mondiale le nombre d'agriculteurs baisse donc il n'y a jamais eu autant de salarié-e-s en France qu'aujourd'hui. Depuis 10 ans, il y a une légère augmentation avec le statut des autoentrepreneurs et c'est bien ce statut qui pose un problème. Ce qui est intéressant avec les comparaisons internationales, c'est que l'on se rend compte qu'avec le numérique il n'y a aucune fatalité, aucun déterminisme sur la relation entre salariat et travailleurs indépendants.

Tout dépend des politiques publiques : est-ce que l'on a une politique publique pour garder les protections salariales et les étendre ou alors pour créer des sous-statuts précaires ? Une chose est sûre, comme l'a dit **Jean-Baptiste BOISSY** dans son

introduction : quand on regarde ce qui se passe aux Etats-Unis avec les luttes des travailleurs et travailleuses de plateformes, ils sont systématiquement requalifiés en salariés parce qu'en droit américain comme en droit français, du fait du lien de subordination, ils correspondent à des salariés au sens classique du terme. En effet, la plateforme définit le tarif, elle leur dit comment s'habiller, à quel horaire prendre le client, etc. Donc quand on va en justice, il y a une requalification.

Au congrès confédéral de la CGT, vous avez vu que dans les orientations on a pointé la nécessité de se tourner vers ces travailleurs et travailleuses. C'est très important justement pour empêcher le dumping. Une des revendications que l'on peut porter en s'appuyant sur d'autres professions, comme par exemple les journalistes, c'est la >>>

reconnaissance de la notion de présomption de salariat et sa systématisation. Il y a des critères qui juridiquement sont reconnus dès qu'on va devant les tribunaux comme étant des critères de subordination. Et bien il faudrait que dès lors que ces critères soient réunis ou qu'il y en ait un, la présomption de salariat soit appliquée et permettre à tous ces travailleurs des plateformes d'être automatiquement requalifiés en salarié-e-s.

Enfin, il y a une question qui nous intéresse beaucoup à l'UGICT : celle de l'autonomie. Dans le code du travail, on parle de pleins de choses à défendre mais le concept d'autonomie y apparaît seulement comme une notion négative à travers la question des forfaits jours et des dérogations. Hors aujourd'hui, la bataille que l'on mène notamment pour les salarié-e-s qualifié-e-s, en responsa-

bilité, est de reconquérir une vraie autonomie c'est-à-dire une marge de manœuvre pour définir les orientations de ce qu'on fait, retrouver la maîtrise du sens et du contenu de notre travail, avoir les moyens pour réellement effectuer nos missions. Donc, on a besoin de porter des réflexions là-dessus pour sortir de la théorisation du travail et retrouver la maîtrise de notre travail. Toujours sur cette idée, vous avez aussi des travailleurs dit indépendants qui ne sont pas des travailleurs et travailleuses des plateformes qui ont quand même la maîtrise de l'organisation de leur travail. Ils sont en général plus qualifiés et diplômés. On a ceux qui, par exemple, travaillent dans le domaine de la communication etc.

Ces auto-entrepreneurs-là ne peuvent pas rentrer dans le sens classique du salariat déterminé par le lien de subordination au

sens de contrôle de l'employeur. Par contre, ils sont sous la dépendance des donneurs d'ordre, ils ont une dépendance économique et c'est cette dépendance qu'il faut reconnaître avec une protection sociale intégrale qui puisse contrebalancer cette dépendance économique. Aujourd'hui vous savez que le statut d'auto-entrepreneurs est couvert par une protection sociale de dumping : c'est 25 % de cotisations ! Il faut gagner une protection sociale équivalente à celle des salarié-e-s avec des droits au chômage, à la formation professionnelle, et à l'ensemble des droits à la retraite etc., de façon à ce que le coût soit aligné sur le coût salarial avec une vraie protection sociale.

Une dernière chose, sur le temps de travail et le droit à la déconnexion. **Nasser MANSOURI GUILANI** a parlé de l'indispensable réduction du temps de travail parce

que vous savez que cette réduction, contrairement à ce que nous raconte le patronat, ne se résume pas à l'enjeu d'être pour ou contre. Le vrai enjeu est de choisir entre une réduction du temps de travail subie par les salariés et payée par eux à travers le chômage, la précarité et le temps partiel (et c'est ce qui va se passer si on fait rien pour encadrer la révolution numérique qui risque potentiellement de supprimer 3 millions d'emplois) ou une réduction permise grâce à la captation des gains de productivité et faite au bénéfice des salarié-e-s, choisie, organisée et planifiée. Il est là le débat que l'on veut porter sur la réduction du temps de travail avec la revendication des 32 heures et, en lien avec cette thématique, les nouveaux droits liés aux nouvelles façons de travailler comme le droit à la déconnexion.

Quand on en parlait il y a deux ans à l'UGICT,

tout le monde nous disait que c'était infaisable, pas nécessaire, qu'on avait rien compris etc. Tout le monde aujourd'hui est forcé de reconnaître qu'il y a un vrai problème avec l'explosion du temps de travail et de travail au noir car il faut appeler un chat un chat : quand vous avez 75 % des cadres qui travaillent en dehors de leurs heures du travail et du lieu de travail, c'est du travail au noir ! On s'étonne ensuite de phénomène de burn out mais ne faudrait-il le rapprocher des méthodes managériales et de la déréglementation du temps de travail ?

L'absence de déconnexion est le premier responsable du burn out :

il y a deux fois plus de burn out chez les femmes que chez les hommes parce que quand on additionne le temps de travail, de 44h30 hebdomadaire quand on est cadre et 46h30 quand on est en forfait jours, plus les tâches ménagères, on

voit bien l'impossibilité de gérer ses emplois du temps d'où la campagne « *vie de mère* » en lien avec ces thématiques. On voit ici toute l'urgence de notre revendication sur la réduction du temps de travail.

JACQUES
LAMBERT

C'est pire que du travail au noir, car au moins le travail au noir est rémunéré, là on est sur du bénévolat ...

Alors là, on a parlé du numérique et ce que ça induisait de négatif dans notre quotidien de travailleur, mais ne peut-on pas aussi parler du numérique en terme de bénéfice pour le mouvement social ?

Sur le constat que cet outil existe de fait, au lieu d'en prendre les mauvais côtés ne peut-on pas s'en servir pour le mettre à notre service ? Comment utiliser ces outils pour animer les réseaux militants par exemple ?

PASCAL
LEFEBVRE

Tu as raison de souligner que le numérique, et ça a déjà été soulevé avec l'appropriation de cette révolution informationnelle comme le souligne **Nasser MANSOURI GUILANI** (et je suis d'accord avec ce terme) nécessite pour le salariat que l'on s'en empare largement. Ces nouveaux outils qui sont à notre disposition sont des outils de communication extrêmement puissants.

Sophie BINET vient de terminer sur la campagne de l'UGICT « *Vie de Mère* ». Il y a qu'à voir le « *buzz* » que cette campagne a fait sur les réseaux et la propagation des revendications de la CGT que l'on aurait peut-être eu plus de difficultés à diffuser par d'autres biais. Si bien que le numérique est un formidable outil de transmission de l'information, du savoir et de la culture et le syndicalisme doit s'en emparer à ce niveau-

là. C'est donc un outil de communication complémentaire aux autres formes parce que s'il permet de créer de nouveaux liens sociaux ; il ne doit pas aussi effacer d'autres liens que sont la proximité, le contact, la diffusion des idées dans les entreprises, sur les territoires. Il faut donc approfondir la définition de ces différents supports de communication pour être le plus pertinent possible et faire en sorte de repasser à l'offensive dans cette révolution du capital qui nous appelle à surmonter tous ces nouveaux défis.

D'abord, nous devons trouver le moyen de s'adresser aux travailleurs isolés et répondre à la fragmentation du salariat : **Sophie BINET** a parlé notamment des pigistes, des correspondants de presse qui est une réalité à laquelle nous sommes confrontés dans la communication ; **Valérie LEFEBVRE HAUSSMANN** évoquait la même chose pour la >>>

banque. C'est une réalité dans les entreprises où s'aggrave de plus en plus un nombre important de travailleurs non-salariés, ce qui correspond aussi à une stratégie pour opposer les salariés, les mettre en concurrence et faire en sorte que le statut du salarié soit quelque chose de balayé. Il est ainsi nécessaire pour le syndicalisme de s'adresser à l'ensemble des travailleurs quels que soient leurs statuts. Beaucoup de travailleurs dits indépendants sont des travailleurs isolés, nomades, et mobiles. De plus en plus de nouvelles formes de travail à distance, comme le télétravail, sont en train de se développer et rendent plus compliquées la tâche pour nous syndicalistes d'avoir un contact entre l'Organisation Syndicale et ces travailleurs-là. Ici le numérique peut en effet être un outil dont nous devons nous emparer pour prendre contact avec ces salariés.

Prendre contact, c'est avoir aussi une autre vision de l'information et de la communication syndicale, qu'elle soit plus horizontale et moins verticale. Cela nécessite à un moment donné d'accepter, ce qui n'est pas toujours facile, que ces travailleurs puissent s'adresser directement dans un réseau que nous ne maîtrisons pas, mais qui permet de créer entre eux un réseau social et de faire émerger des revendications à partir de leur besoin. C'est quelque chose qui est difficilement appréhendable dans notre culture syndicale où la verticalité a peut-être trop pris le pas parfois sur la structuration syndicale avec, comme fondement de notre syndicalisme, le syndicat qui irrigue l'ensemble de la structure. Et donc le numérique en tant que technologie, peut nous permettre de nous mettre en adéquation avec cette horizontalité de la communication et

de l'information. Ce n'est pas incompatible avec les fondamentaux de notre syndicalisme qui partent de la base et font émerger les revendications des travailleurs quels que soient leurs statuts et indépendamment de leur situation sociale.

La technologie numérique doit permettre de consolider notre réseau militant, je viens d'en parler, et plus largement on a la chance à la CGT d'avoir un réseau social et militant de premier ordre, et c'est ce que le patronat veut absolument casser notamment avec les lois REBSAMEN et TRAVAIL.

Rien ne peut remplacer aujourd'hui ce réseau social et pour qu'il soit plus pertinent, il faut que l'on se donne plus de moyens. Dans ce sens, le numérique doit venir appuyer les autres modes de communication de ce réseau par la transmission d'informations syndicales, de savoirs, d'échange entre

militants, entre tous, et pour avoir plus de proximité et permettre que ce réseau de 700 000 syndiqué-e-s irrigue encore plus le monde du travail et ces 26 millions de travailleurs ! L'enjeu est là, parce que l'audience des campagnes que nous menons sur les 32 heures ou sur le coût du capital, peut se retrouver limitée à un moment donné par notre capacité à irriguer ou non ce réseau. Se servir de cet outil pour irriguer largement, y compris au-delà de ce réseau militant mais déjà dans le réseau militant, nous permettra de vaincre la campagne idéologique qui est menée face à nous. Comment peut-on espérer gagner les travailleurs sur les 32 heures si cette campagne reste trop souvent une campagne d'initiés ? On voit bien, y compris sur la Loi TRAVAIL, la difficulté que nous avons eue, dans les entreprises mais aussi dans les territoires à mener des débats,

des Assemblées Générales. Ce réseau peut donc nous permettre d'activer des initiatives, de donner plus d'énergies, d'élargir l'audience des salariés.

Il y a ainsi une double tâche à réaliser : densifier notre réseau et augmenter sa pertinence idéologique.

Tout cela pose un autre défi : un défi interne sur notre capacité à écrire sur ce réseau.

Les outils numériques sont extrêmement chronophages : beaucoup de syndicats ont des facebook, des sites, des twitters et on voit le temps que ça prend dans nos structures. Là aussi on a une réflexion à mener ensemble pour être plus pertinent, pour mutualiser peut être un certain nombre de choses, réfléchir différemment sur la mise en commun d'outils et éviter les redondances. C'est d'ailleurs une idée qui a été discutée ce matin par la Confédération sur les espaces communication

puisqu'il y avait une réunion avec un certain nombre de camarades des secteurs de la communications des différentes structures de la CGT pour réfléchir justement au développement d'outils pertinents de communication et éviter, parce que c'est le risque de cette technologie, cette dispersion entre les différentes initiatives des uns et des autres.

Sur l'appropriation de ces technologies par le mouvement social et syndical, il faut peut-être mettre un bémol quand même : je le disais, c'est un outil de communication complémentaire, rien ne remplace le réseau militant de proximité. On peut avoir un million de like sur une page facebook, on peut avoir 2 millions de signatures sur une pétition mais pour autant dans la rue ou les entreprises on voit bien que la réalité est tout autre. N'oublions pas qu'à côté de cet outil de communication, l'action syndicale exige de mettre

en œuvre un certain nombre de dispositifs, assemblée générale, diffusion de tracts, et s'il n'y a pas tout cela, on risque de passer à côté du contact essentiel avec les travailleurs sur les lieux de travail et de vie. Donc oui ! On doit se l'approprier, ce n'est pas tout noir ou tout blanc, mais en même temps soyons vigilants : il y a cet aspect chronophage dont je parlais et il y a aussi cet aspect de tropisme où l'on se réjouit d'un événement facebook extrêmement partagé et où pourtant, derrière, on a manqué de monde dans la rue pour battre ce gouvernement, on a manqué aussi d'assemblées générales, de grèves et d'arrêts de travail dans les entreprises. Voici une raison de plus pour revenir sur des systèmes de communication exigeants et militants.

JACQUES
LAMBERT

Pour conclure avant la

pause, **Sophie BINET**, on vient de voir l'ambiguïté de ce réseau : d'un côté complètement éclaté, ce qui fait son efficacité par sa capacité à toucher des publics diversifiés, et d'un autre côté pas organisé ce qui fait son manque d'efficacité. On a eu un aperçu des potentialités qu'il offre dans le cadre de la Loi TRAVAIL, alors comment peut-on s'en servir comme outil de communication ?

Est-ce qu'il ne faudrait pas, sans créer un outil supplémentaire, qu'une confédération par exemple crée une sorte de port d'attache en mesure d'agglomérer toutes ces initiatives ?

De les fédérer pour nourrir chacun de ces réseaux complètement éparpillés et ce, pour qu'ils puissent être plus efficaces ?

De même, ne pourrait-on pas imaginer une communication verticale de bas en haut et de haut en bas avec un échange plus constructif ? >>>

SOPHIE BINET

Encore une fois si quelqu'un avait la bonne réponse sur ce sujet, ce serait bien ! Tout bouge très vite, tout est en mouvement et donc l'important c'est d'ouvrir ses yeux et ses oreilles, et essayer d'innover. Si on y arrive tant mieux, sinon ce n'est pas grave, le tout est de rester attentif à ce qui se fait. Je pense qu'il y a une chose très importante dans ce que disait Pascal LEFEBVRE : il ne faut pas se dire qu'une chose va remplacer l'autre. Une pétition ne remplacera jamais une manifestation ni une grève mais par contre, le numérique peut aider à massifier la grève ou la manifestation. Donc il s'agit là d'un outil au service des modes d'actions.

L'autre chose sur laquelle je voudrais revenir est qu'il s'agit à la fois d'un outil d'information et de communication

mais aussi, justement, d'un outil d'action. Pour répondre à ta question sur « *est-ce qu'il ne faudrait pas avoir une porte d'entrée unique ?* », je pense au contraire que c'est une exigence qui ne correspond pas au numérique, sa force c'est bien l'horizontalité ! On est aujourd'hui dans une société qui est bloquée à tout point de vue avec une oligarchie qui essaye de maîtriser de plus en plus les médias, tous les outils de pouvoirs et le numérique peut en partie nous permettre de contourner ces blocages. C'est la force de l'outil et son intérêt car il nous permet d'être nous-même notre propre média. On l'a vu avec la Loi TRAVAIL et notre capacité à diffuser une analyse sur son contenu et à contourner toute la désinformation organisée par le gouvernement et les médias. Autre exemple : dans les négociations, le numérique permet une trans-

parence en temps réel. J'imagine que dans cette salle des camarades ont déjà twitté en direct pendant des négociations. On pourrait également utiliser Périoscope ou mettre les choses sur facebook. Pendant la négociation sur l'assurance chômage ça a été très utile aux intermittents. Comme ça ils étaient au courant en direct sur ce que pouvait raconter la CFDT ou le patronat tandis que leur Assemblée Générale commençait en diffusant ce qu'il se passait en même temps autour de la table de négociation. On voit qu'il y a des moyens qui sont intéressants par rapport au syndicalisme que l'on porte car le syndicalisme CGT est un « *syndicalisme par en bas* » qui refuse le délégataire.

Deuxième chose sur le numérique : **la possibilité de faire remonter le vécu.** C'est tout l'intérêt d'initiatives comme « *On vaut mieux ça* », c'est aussi ce

qu'on a fait avec la campagne « *Vie de mère* » où on a fait un appel à témoignages et on a eu des centaines de réponses de femmes discriminées qui racontaient ce qui se passait concrètement sur la question de la maternité, du sexisme en entreprise. Partir du vécu et des aspirations des salarié-e-s, c'est aussi à ça que correspond notre syndicalisme !

Troisième intérêt : **ça nous offre des possibilités de débattre et que chacun puisse donner son avis.** On est face à de nouvelles possibilités démocratiques qui là encore ne se substituent pas à d'autres modes, un congrès, des débats, ce qui serait une erreur énorme. Par exemple, le Congrès de l'UGICT aura lieu en 2018 et on est en train de réfléchir pour la rédaction du document d'orientation, pour ne pas le rédiger avec un petit groupe à cinq ou dix

mais, au contraire, d'avoir des modes de remontée qui permettent une rédaction collective. Après, bien sûr, on utilisera le mode classique d'amendements par les syndicats. D'ailleurs, je pense qu'on va développer un outil numérique pour aider ce mode d'amendements qui est un peu lourd à gérer du point de vue des secrétariats. On a aussi un outil numérique qu'on va expérimenter la semaine prochaine avec le Congrès de l'UGICT des Métaux où on va utiliser un petit outil tout simple où on peut faire des amendements numériques.

Quatrième point : le numérique peut permettre de s'organiser à partir d'une convergence d'intérêts.

Vous visualisez tous ce que les applications ont pu permettre sur le co-voiturage. Et bien sûr des utilisations syndicales on peut avoir la même chose, on a vu dans le mouvement contre la Loi TRA-

VAIL l'utilisation de caisses de grève par exemple. A partir de là, cela pose de nouvelles problématiques : comment fait-on pour que le syndicat garde la maîtrise et que l'on n'entre pas dans des modes délégués par rapport à la grève ? Ce sont des débats syndicaux à avoir mais ça montre aussi que des outils peuvent être mis en place. Pareillement, sur les possibilités de se coordonner, on peut beaucoup plus facilement recenser les actions en proposant une carte, comme on l'a fait, où chacun poste son lieu de manifestation, d'actions etc.. Ce sont des choses comme ça qu'il faut développer, qui partent d'en bas et qui évitent des coordinations lourdes.

Deux dernières choses enfin, toujours sur l'action pour montrer que le web n'est pas seulement un moyen de communication mais aussi d'action : **le web permet aussi de re-**

cruter pour agir et de faire des appels à volontaires concrets.

Pendant la mobilisation contre la Loi TRAVAIL, l'UGICT avec la Confédération a fait une plateforme pour organiser une votation. Il ne s'agissait pas de voter en ligne mais d'abord de recenser les lieux de votation et de permettre aux salarié-e-s qui voulaient organiser les votations sur la loi travail de se manifester. On l'a fait à petite échelle, on a eu 150 volontaires qui ont dit « *moi je veux organiser la votation dans mon entreprise* », par exemple « *je suis à Alençon, comment je fais ?* ». On voit ce que ça peut représenter en termes de nouvelles implantations syndicales. C'est intéressant pour agir, pour recruter, parce qu'on voit, qu'aujourd'hui, la difficulté que l'on a, est de donner du pouvoir d'agir au salarié. Et c'est ce pouvoir-là qui est important quand un salarié, quand un syndiqué, veut agir pour être vraiment un

syndiqué acteur décideur et pas un syndiqué délégué, car il y a peut-être des choses plus dynamiques que réduire un engagement à la participation à des réunions.

Dernière chose sur les possibilités d'action toujours pendant la mobilisation contre la Loi TRAVAIL. Pendant les vacances d'avril, quand la loi est passée pour la première fois à l'Assemblée Nationale avec l'enjeu de savoir s'il y aurait ou non une majorité pour voter cette loi scélérate, on a construit une plateforme d'interpellation des députés qui permettait de les harceler par mails, sur les réseaux sociaux et par téléphone, et les pro-Loi TRAVAIL ont passé 15 jours affreux où leur permanence parlementaire n'a jamais été aussi assaillie ... Cette plateforme permettait aussi de rendre public la position des députés pour que tout le monde voit qui >>>

s'engageait à voter pour ou contre et que ça permette de créer de la transparence. Ce ne sont que de petits exemples de ce que l'on peut faire mais tout ça pour dire que ce n'est pas pour rien si il y a un énorme bras de fer sur l'utilisation du numérique. Ce n'est pas pour rien non plus, si la NSA l'utilise comme moyen de surveillance généralisée, ou que les multinationales veulent prendre le pouvoir sur l'utilisation du numérique. Parce que, de l'autre côté, ça peut être un énorme contre-pouvoir pour agir, un moyen de contournement de tous les pouvoirs en haut qui tentent de bloquer notre capacité d'action. Donc nous, on a intérêt à se battre aussi sur ce champs, au service de nos objectifs en mettant le numérique à notre service pour massifier nos modes d'actions, pour diffuser plus facilement nos analyses, recruter etc. etc.





JACQUES
LAMBERT

Je vais poser la première question : **est-ce que l'on se dirige tout droit vers un monde économique où il y aurait des sociétés sans plus aucun travailleur salarié mais avec des auto-entrepreneurs, des free-lances qui auront, avec l'entreprise, une relation client / fournisseur et non plus salarié / chef d'entreprise ?** Car c'est un peu ça, le rêve ultime que l'on essaie de nous inculquer : tous indépendants !

SOPHIE BINET

Le « *Tous indépendants* » est vendu un peu comme un retour à l'artisanat sauf lorsque l'on regarde comment était l'artisanat avant la révolution industrielle, avant la révolution tout court d'ailleurs :

→ 1 - L'artisanat était extrêmement régulé, avec une organisa-

tion très forte, c'était les corporations de métier qui réglementaient l'artisanat donc il y avait une organisation collective des artisans.

→ 2 - Les artisans avaient la maîtrise de A à Z de leur travail. Il n'y avait pas de dévalorisation du travail. Hors, aujourd'hui, nos chers amis qui nous théorisent la fin du salariat ne théorisent pas du tout la fin de la division des tâches ou de la taylorisation et puis,

→ 3 - Il y avait beaucoup moins de liens de dépendance économique parce que l'activité était beaucoup moins concentrée.

Aujourd'hui, bien sûr que l'auto-entrepreneuriat est leur objectif. Mais tout dépendra des choix de société que l'on fera. En tout cas, c'est un choix qui n'est pas du tout justifié parce que la division du travail, elle, subsiste dans leur vision des choi-

ses. Nous on veut reconquérir plus d'autonomie, de collectifs de travail. Les liens de dépendances économiques n'arrêtent pas d'augmenter entre donneurs d'ordres et sous-traitants et derrière, on voit bien la volonté de supprimer toute forme d'organisation, ce qui n'était pas du tout le cas auparavant.

JACQUES
LAMBERT

Donc le « *diviser pour mieux régner* », on y arrive par cet éclatement de la communauté de travail qui n'en ait plus une finalement, avec une collectivité éphémère du travail.

SOPHIE BINET

C'est ça oui ! C'est leur objectif, c'est ce qu'il se passe mais ça tout le monde le sait. Tout le monde le vit quand vous avez, par exemple, tous les 6 mois

une réorganisation dans votre entreprise.

RICHA
GAVINET

DS Info'com CGT dans le groupe Publicis, à Media transport qui est une société d'affichage

Moi je suis Déléguée Syndicale dans cette société depuis 2011. On parle beaucoup de numérique mais pour le moment personne n'a parlé d'affichages. C'est une activité qui se transforme avec l'installation de panneaux numériques. Aujourd'hui on a installé plus de 1 200 panneaux numériques comme vous pouvez le voir Gare de Lyon, de Saint-Lazare ou d'Austerlitz. Bientôt, à la gare de Lyon, il n'y aura plus du tout de papier, ce ne sera que du numérique en sachant que dans ces gares on a bien sûr des salariés, les afficheurs. Depuis 2011, on attire l'attention de la direction afin de rentrer dans des négociations pour essayer justement de

faire en sorte que les salarié-e-s ne se retrouvent pas sur le carreau. Finalement on a fini par obtenir gain de cause car on nous a annoncé, pas plus tard que la semaine dernière, que le numérique va arriver très rapidement parce que la RATP et la SNCF souhaitent que le numérique soit plus présent et que le papier disparaisse dans un an ou deux. La direction a donc finalement accepté de former les salariés à l'entretien numérique pour pouvoir entretenir les panneaux au niveau électronique. Ceux qui le peuvent bien sûr, car tout le monde ne va pas pouvoir avoir accès à cette formation, tout dépend du niveau d'études des afficheurs ... Donc je m'interroge sur ce que l'on va pouvoir faire. Nous, syndicalement, on essaie d'être là, de faire le maximum. On parle d'internet, de facebook et c'est très bien mais il faut parler aussi de l'affichage : on a MEDIA TRANSPORT, il y aussi DECAUX, CLAIR CHANEL,

RICHEBOURG, aujourd'hui tous les afficheurs de ces entreprises qui vont être touchés ! Chez moi on a 120 personnes au technique et toutes ces personnes vont certainement se retrouver sur le carreau ... Alors qu'est-ce qu'on va faire pour eux ?

JÉRÔME
GUILLOT

CCA International Centre d'Appels

Je vous ai entendu dire que le numérique est en train de remplacer les emplois et je me pose une question : est ce que nous, au niveau de la CGT, on combat les idées du patronat mais est ce qu'on ne peut pas aussi inculquer ça dans les idées des gens ? Aujourd'hui je suis sûr que vous avez des amis qui font leur course sur des discounts, sur Amazon ou sur Alibaba où on commande directement en Chine sans passer ne serait-ce que par un intermédiaire français, Est ce qu'on ne pourrait

pas essayer de mobiliser les gens là-dessus tout simplement en leur disant, *« à chaque fois que vous faites vos courses sur ces discounts, vous supprimez des emplois, à chaque fois que vous faites vos courses pour aller dans un drive, des magasins qui sont en train de tester le « tout automatique » avec des codes-barres où des robots chargent les machines vous avez des magasins qui ferment » ?*

Les supermarchés ont remplacé petit à petit les commerces de proximité, les marchés etc. Un supermarché qui créait 200 emplois en détruisait à peu près 800 à côté, maintenant vous avez les drives à côté où vous faites vos courses sur internet et là, vous avez plus que 20 ou 30 personnes qui travaillent là-bas. Donc, ainsi de suite, on est passé de 800 emplois à 30 personnes. Est-ce que la CGT ne peut pas faire de l'information en expliquant que c'est peut-être plus facile

de faire ces courses sur internet dans son fauteuil mais que, par contre, il ne faut pas se plaindre derrière qu'il y ait du chômage puisque ce sont nos pratiques qui produisent du chômage !

J'ai aussi une seconde remarque par rapport à ce qu'on disait tout à l'heure quand on parlait, pour la CGT, de mettre en place des outils de communication avec Facebook ou Internet. Nous, dans notre Centre d'appels, on le fait pas directement chez nous mais ça se fait dans d'autres sites, il y a des salarié-e-s, des prestataires de service, qui sont payé-e-s par des marques comme Coca Cola juste pour être attentifs aux plaintes des clients sur Internet, une bouteille périmée par exemple, etc., et revaloriser la marque en remettant les choses comme il faut. Pourquoi la CGT ne fait pas quelque chose comme ça ? C'est-à-dire prendre des gens pour mettre le discours de la CGT >>>

en avant, pour répondre aux critiques qui nous visent sur les réseaux sociaux et pour casser l'image négative que l'on donne à la CGT.

JACQUES
LAMBERT

En deux mots : Que ce soit pour les afficheurs ou les supermarchés, comment lutte-on contre la porte ouverte vers le pôle emploi ? Est-ce qu'on a les outils ou les moyens à la CGT pour lutter contre ça ?

JACK
TOUPET

On a parlé tout à l'heure de la sémantique utilisée par l'employeur : « *Aujourd'hui le numérique c'est ce qui est moderne, c'est l'avenir et toute opposition est archaïque, les taxis sont des rentiers etc.* ».

Alors comment mener la bataille sur la sé-

mantique contre le discours patronal ? On a vu l'exemple du SYNTEC qui est très clair et je pense qu'on peut retourner cette question : j'ai par exemple discuté avec un éditeur alternatif et son premier client est Amazon. Donc même avec des gens conscients, on passe par Amazon et je pense qu'effectivement, il nous faut aborder cette question-là sous des angles différents pour mieux sensibiliser.

Par exemple, la question de l'écologie est importante : même BLOOMBERG, qui est une société capitaliste, a conseillé de ne pas acheter d'actions informatique car les data centers de la Silicon Valley étaient en partie responsables de la crise de sécheresse en Californie. On peut prendre l'exemple des taxis, où ne roule que les numéros pairs. Sauf qu'avec la multiplication des taxis à cause des VTC, concrètement à New York, la vitesse a di-

minué de 15 - 20 % donc les conditions d'utilisation sont liés aux embouteillages et il y a moins de courses. Si on prend le green washing, interpellons les gens sur ces éléments.

PASCAL
LEFEBVRE

Concernant l'affichage et la publicité extérieure, **Aïcha** met le doigt sur quelque chose que nous avons travaillé fédéralement depuis un certain temps avec, comme on le voit, la question de la substitution des panneaux papiers dans les transports en commun par des panneaux digitaux et le problème de la disparition des afficheurs.

D'autres questions se posent également notamment le fait que ce soient de Grands Groupes à la manœuvre : PUBLICIS est n°3 mondial avec les dizaines de

milliards d'euros qu'il brasse, Decaux est n°1 mondial de la publicité extérieure avec des dizaines de milliers de travailleurs sur la planète et là aussi les héritiers Decaux représentent quelques centaines de millions d'euros de dividendes chaque année qui vont directement dans leur poche car le capital est en grande partie familial ! Donc se pose la question de la revendication dans ces grands groupes de communication qui génèrent des bénéfices monstrueux tout en se servant du digital pour précariser et substituer des emplois. La première précarisation est d'abord la sous-traitance. Ils ont en quelque sorte inventé Uber avant Uber dans la publicité extérieure.

Vous savez la grosse difficulté de ces métiers sont les maladies professionnelles notamment musculo - squelettiques (*les épaules*) et pour ne

plus être ennuyés par ces travailleurs que le travail a rendu invalide, on leur a donné un camion, on leur a dit qu'ils allaient être leur propre patron et maintenant ce sont ces sous-traitants qui ont été substitués qui sont aujourd'hui remplacés par de l'affichage digital. La question de la sous-traitance se pose mais il y a aussi celle de la reconnaissance de la pénibilité et celle de la réduction du temps de travail parce qu'aujourd'hui, dans ces métiers il est compliqué de calculer le temps de travail. Le nombre de panneaux à faire aujourd'hui par rapport à avant n'a plus rien à voir au niveau de l'augmentation de la productivité.

Aïcha pose la question du reclassement, mais si on pose cette question seulement au niveau de MEDIA TRANSPORT ou du périmètre de l'entreprise, ça va être compliqué ! Par contre, si on la pose au niveau d'un

groupe comme Publicis avec ces 6 000 salarié-e-s, qui a de l'argent pour la formation professionnelle, et qui peut dégager le temps nécessaire pour faire en sorte que ces travailleurs et travailleuses se forment ? On oublie souvent qu'il s'agit aussi d'un secteur féminisé puisque dans l'affichage publicitaire, ce sont souvent des femmes qui roulent les affiches pour les afficheurs, et elles aussi sont impactées dans les ateliers par la diminution du support papier.

Que faut-il faire ? Attendre que le patron dise « *c'est le numérique, je suis désolé, j'ai plus besoin de vous, on va être obligé de faire un PSE et maintenant avec les nouvelles lois ça va aller plus vite, on ne va pas attendre un trimestre de mauvais résultat, on va vite dégrader les résultats de l'entreprise* » ? Ou, plutôt que d'attendre ça, effectuer tout un travail avec le collectif syndical ? On

en revient toujours à la question du réseau militant et savoir comment on s'en sert pour faire en sorte que, dans ce groupe comme dans d'autres, on ne se retrouve pas isolé comme on peut l'être parfois dans des entreprises avec tout le fatalisme de la question de la substitution et de l'adaptation. Et bien non ! Si on anticipe les choses avec les salarié-e-s, et même si c'est peut être compliqué, on peut avoir des sources de convergence revendicative avec tous les salariés de toutes ces agences de communication, avec ceux des data centers du Groupe PUBLICIS. A partir de ce moment-là, on doit réfléchir plus largement au reclassement des salarié-e-s.

Chez MEDIA TRANSPORT on a effectivement une volonté de substituer le papier au numérique dans les transports, par contre ce n'est pas le cas du Groupe DECAUX qui continue de privilé-

gier les panneaux papiers (*et même de plus en plus*). Donc, il faut voir comment on peut travailler avec les camarades de Decaux pour que l'entreprise reprenne les salariés de MEDIA TRANSPORT car elle en a largement les moyens, plutôt que de sous-traiter dans la précarité.

NASSER
MANSOURI
GUILANI

Pascal a dit l'essentiel, mais ce ne sont pas les TIC qui sont en cause mais le système capitaliste !

Il faut être franc et très clair là-dessus : il nous faut des progrès technologiques mais aussi sociaux. L'enjeu est de mettre le progrès technique au service du progrès social. On ne peut pas se fermer au progrès technique, ce serait vraiment une vision réactionnaire, excusez-moi d'être aussi franc ! On veut du progrès technique pour le >>>

progrès social, elle est là, la lutte des classes !

PIERRE-YVES DUGELAY

ADP

J'ai d'abord une remarque à faire sur le mot « *collaborateurs* ». Il y a quelques années on devait jamais en parler, le supprimer des accords ... Et là depuis ce matin on parle d'espaces collaboratifs et on accepte ce terme tranquillement.

Je voudrais aussi poser une question pour la banque. On a eu les distributeurs automatiques, maintenant ce sont les guichets et puis il y a aussi les transactions sur l'utilisation du blockchain. Même si je n'en connais pas les conséquences, j'ai lu quelques articles où il s'agit d'utiliser l'algorithme du bitcoin. On est dans le numérique, Microsoft travaille là-dessus, sur les transactions il s'agira encore de faire travailler les autres.

Et il risque d'y avoir une grosse bagarre pour savoir quelle est la première banque qui va pouvoir utiliser ce système-là. Je voudrais savoir quelle conséquence ce système va avoir ?

UN INTERVENANT

SOPRA

Je voudrais intervenir sur deux points : l'utilisation du numérique et éventuellement le numérique et nos libertés.

Par rapport à l'utilisation du numérique, je rejoins l'intervention de l'économiste de la CGT, il faut l'utiliser, c'est nécessaire. La technologie avance, on est dans un bateau qui avance et il faut avancer avec lui ... Mais comment l'utiliser efficacement ? Comme ça a été signalé, le numérique fait partie du champ informationnel qui est pour le moment dominé et bien utilisé par les dominants. Eux, ils ont les moyens : les politi-

ques sont à leur service, ils se sont mis à genoux devant les capitalistes ! Mais je pense que la CGT a les moyens de s'en servir. Pourquoi ne pas, par exemple, faire une journée ou un soir une fois par semaine, un direct de la CGT sur un sujet donné comme le fait MEDIAPART ? Ce sera un rendez-vous hebdomadaire sur un sujet donné, le coût du capital, la loi TRAVAIL etc., ça peut être un rendez-vous important.

Deuxième point : la question des libertés notamment au niveau des lanceurs d'alertes. Il y a deux symboles à ne pas oublier. Il y a d'abord ASSANGE qui est réfugié dans l'ambassade de l'Equateur à Londres. L'affaire Wikileaks est très importante et je pense qu'il faut lutter pour qu'il sorte de cette prison, car il symbolise la lutte contre ce contrôle des grands groupes et de certains états. La 2^e personne c'est SNOWDEN qui est exilé en Russie pour

avoir dénoncé le programme de surveillance de la NSA organisé par les Etats-Unis, le Canada, la Nouvelle Zélande et l'Australie pour surveiller les autres états et les individus. Cette solidarité avec eux doit rester d'actualité, la CGT doit participer à la campagne. Ils sont persécutés et il faut tout faire pour les libérer et montrer les insuffisances de ces formes de démocraties qui existent dans le monde occidental. Je parle de formes parce qu'il y a plusieurs niveaux, je pense qu'il y a beaucoup de choses à faire là-dessus, voilà.

JEAN-LUC MALLETRAS

Animateur d'un collectif sur la relance de la filière industrie du médical.

On dit que le numérique est la fin de l'industrie moi je pense que c'est plutôt un « *rebellotage* » de toutes les industries qui nous concerne tous d'où

la nécessité d'y regarder de plus près. Alors je ne vais pas balayer tous les secteurs impactés mais je vais en prendre un puisqu'on y travaille depuis quatre ans et demi : le médical.

Nous, on se bat pour la reconquête de la filière de l'industrie médicale qui n'existe plus en France depuis les années 90. Elle a été vendue par THOMSON à l'américain GENERAL ELECTRIC et on est face à une situation où le marché est composé de PME et de startups sans aucun grand groupe pour fédérer tout cela où les américains font leur petit marché. Nous, on a la possibilité, grâce à l'informatique, de recomposer et revoir les perspectives de reconquête de cette filière. En effet, il y a un changement de pilotage total dans le médical et ce n'est plus les industries qui pilotent, ce sont de plus en plus les groupes de l'électronique. On a tendance à dire que l'électronique n'existe plus en France mais, pour rappel,

la France est le troisième vendeur d'armement dans le monde et cette industrie très puissante se base aussi sur l'électronique. On a, par exemple, un groupe très important qui est THALÈS et tout le travail qu'on fait depuis 3 ans et demi, se base sur le constat que l'on s'aperçoit que toute la Recherche et Développement faite dans ce secteur peut aider à la reconquête d'autres filières comme le médical.

Je vais prendre trois exemples. Il y a le problème de **la sécurité des données**, parce que si THALÈS, qui est leader mondial à ce niveau, peut sécuriser des données militaires, il n'y a pas de raisons pour que ne l'on puisse pas faire la même chose au niveau de la Sécurité Sociale ou des données médicales des hôpitaux. Deuxièmement, partout où on passe dans les hôpitaux on nous dit que l'on a un gros problème d'**incompatibilité du matériel utilisé** sauf que sur un champs de bataille

THALÈS est capable de développer des instruments qui permettent de rendre compatibles du matériel et d'avoir des convergences sur les postes de pilotage entre deux ou trois armées différentes de pays différents. Alors pourquoi ne pourrait-on pas faire la même chose au niveau des hôpitaux pour mettre un terme à ces gâchis colossaux ? On pourrait faire de « *l'image augmentée* » comme dans le domaine militaire, pour des opérations sous scanners où on limiterait le rayonnement. J'arrête là, mais il y a plein de choses comme ça. Le double scandale c'est que la Recherche et Développement militaire est faite sous financement public avec un brevet et un tampon officiel mais une fois que c'est classé secret défense. Ce brevet ne revient pas à la société.

Là, j'ai fait un zoom sur la filière médicale mais c'est vrai pour d'autres. Le numérique est en train de

bouleverser complètement le pilotage des filières et on pourrait se tourner vers des entreprises militaires comme THALÈS, DASSAULT SYSTÈME, où des compétences peuvent être partagées. Tout ça doit passer par nos syndiqués dans ces secteurs. Il y a des emplois, il faut mettre à contribution toutes nos compétences y compris à la CGT pour animer des collectifs où ce sont souvent des retraités qui s'investissent. Ces emplois, il faut aller les chercher et au final je ne sais pas si le solde sera positif ou négatif mais il y a au moins du travail à faire.

ARNAUD
LANGANAY

CGT Altran

Le numérique repense notre modèle social, il déstabilise le modèle du salariat. Est-ce un moment de crise ponctuelle qui peut être corrigé par l'action syndicale dans les entreprises, ou >>>

plus largement, nous faudra-t-il accompagner cette révolution numérique en changeant le modèle capitaliste ?

ALEXIE CANTO

Infocom CGT

Je rejoins tout ce que vous avez dit. Je pense qu'on se reconnaît tous dans ces témoignages. Moi je suis dans une catégorie d'entreprises où à 35 ans tu es perçu comme un senior, comme c'est le cas pour moi. Chez nous, on est 75 et on doit être 50 à avoir la mention « directeur » dans la dénomination de poste. Moi, par exemple, je suis directeur conseil. On voit bien le côté autonomie, lean management, qui ressort bien dans cette démarche.

Je veux revenir sur un point. Depuis tout à l'heure j'entends qu'il faut qu'on réfléchisse, moi j'aimerais bien être dans l'action mais pas dans la réaction ! Je

pense qu'on doit en effet se réapproprier les questions du numérique avant même le patronat. Moi par exemple, je suis Délégué Syndical et j'ai l'impression d'être constamment en réaction. J'ai mon patron qui arrive avec des nouvelles propositions et je ne sais pas trop comment me positionner face à tout ça. On a beaucoup parlé de vision globale mais j'ai envie de repartir d'ici avec quelque chose de concret pour répondre à mon patron.

Alors je me suis fait une petite liste. La charte de déconnexion, est-ce un droit ou devoir ?, que doit-on écrire dessus ? Par exemple, on a demandé à ce que l'on puisse couper les serveurs à 18 h et on nous a répondu que techniquement ce n'était pas possible. Comment peut-on lutter contre l'ubérisation ou le développement du freelance dans nos métiers ? Ce matin, j'ai entendu dire que l'on va créer un statut d'indépen-

dants salariés, on est tous un peu perdu ... Que fait-on avec le télétravail aussi ? On change le contrat de travail ? Nous, dans mon agence, on ne fait pas de télétravail mais du travail à domicile ! Comme ça, on peut aller travailler chez soi, à domicile, sans changement de contrats, sans protections, etc.

Donc je ne sais pas, est-ce que c'est le début d'une réflexion qui va vous permettre de lancer un « lab » CGT sur les questions numériques pour reprendre un terme à la mode. On parle beaucoup de laboratoire dans les startups avec des experts indépendants qui viennent nous dire ce qu'il faut faire ... Est-ce que l'on fait une boîte à outils ?

Excusez-moi de faire des anglicismes, je suis en agence de « com » !, mais soit on est « bottom up » ou « top down » et je pense qu'à la CGT, il faut remonter les choses au niveau d'en haut pour pouvoir bien les dispatcher !

Aujourd'hui j'ai l'impression que l'on n'a pas forcément ces outils-là, en effet on a des réunions, comme ce Colloque, mais on n'a pas d'outils collaboratifs très forts. Le premier dont j'ai entendu parler c'était avec Ségolène ROYAL en 2007 quand elle faisait sa démocratie participative donc on est un peu en retard ... Voilà, à un moment j'ai cru entendre qu'on avait un community manager à la CGT, celui qui répond sur facebook, twitter ..., et j'aimerais savoir où on en était car en effet, c'est important d'interagir avec les gens sur les réseaux sociaux et très vite, avec la bonne information, au bon moment.

JULIEN

Fédération Sociétés d'Etudes

J'ai l'impression que l'on a un petit problème avec ce qui a été évoqué, et que l'on mélange un tout petit peu les serviettes et les tor-

chons. En fait, quand vous parlez du numérique, on ne parle pas du même numérique ! Quelqu'un a parlé notamment de Péricope, Twitter, Facebook, pour revenir là-dessus très brièvement j'espère. Mais ne voyez-vous pas le souci ?

Vous avez parlé d'horizontalité, où est l'horizontalité quand quelqu'un peut intervenir directement sur nos publications, dire : « stop, là ça passe pas » ? Je suis désolé, il faut prendre conscience que ce n'est pas tout à fait horizontal. On le voit par exemple sur des affaires de violences policières, au niveau de la vidéosurveillance. Quand cela arrange un état, un gouvernement ou certaines entreprises privées : d'un coup, la vidéo n'est plus disponible ! Il est important, dans des situations où nos actions peuvent déranger le pouvoir en place, de reprendre le contrôle de nos outils. Péricope peut se retourner contre nous, il faut toujours en être conscient !

C'est bien ce qu'un des camarades a dit à la fin qu'il fallait garder à l'esprit l'affaire de la NSA, ça veut dire qu'il faut aussi penser aux alternatives, ne pas avoir peur de bousculer les outils en place et même de lutter contre ces outils quand ils sont à même de se retourner contre nous. Quand on parlait d'être sur facebook ou sur twitter, ça ne vous est jamais arrivé d'aller sur une page ou sur un groupe remplis de commentaires d'extrême droite ? Et vous pouvez poster un commentaire en disant « non, ce n'est pas bien, ce n'est pas gentil etc. » mais ça peut s'avérer extrêmement contre-productif parce qu'à un moment donné ça fait croire aux gens normaux que ces réseaux ne sont pas complètement fagocités. Plus on utilise ces outils qui sont pas du tout sous notre contrôle, plus on les légitime et le jour où ils sont censurés, c'est moins visible !

Donc il faut vraiment garder à l'esprit qu'il y a des

alternatives possibles.

Comme on disait ce matin, on n'est pas obligé d'avoir des mails pseudo - gratuits où on est tracé. Ici, il y a des gens à la CGT qui savent héberger leur mail chez eux, il existe des coopératives d'hébergement. Pourquoi ne parle-t-on pas de ces choses-là ? Pourquoi des camarades continuent de faire de twitter, facebook et péricope l'alpha et l'omega de l'informatique ? A un moment donné, il faut aussi prendre en compte les développeurs de logiciel libre ! A la CGT, on a plein de gens avec du savoir-faire et pas seulement en informatique !

Si on veut reprendre le contrôle, il faut le faire partout : dans l'informatique, dans l'agriculture, dans la production ! Pour moi, non seulement c'est important mais c'est essentiel et plus on rentrera dans l'affrontement avec le gouvernement et le patronat et plus on aura besoin de leur échapper. Et on n'y arrivera pas si on utilise leur outil

! Pour moi, il n'y a pas un numérique mais plusieurs ! Alors faisons attention, ce n'est pas le même numérique que l'on doit promouvoir : moi, je ne suis pas à vendre, je ne suis pas un numéro, et mes données personnelles ne sont pas à vendre non plus, ni à Google, ni à Microsoft !

VALERIE
LEFEBVRE
HAUSMANN

Par rapport à la question de tout à l'heure, sur les *blockchains* et les *bitcoins*, il y a aussi le *crowdfunding*. Je ne reviendrai pas sur la crise de 2008, à l'origine déclenchée par les banques mais depuis, toute une économie parallèle s'est mise en place, ce qui nous fait doublement prendre conscience que la finance dirige le monde et qu'il y a des possibilités de faire autrement.

Sauf qu'aujourd'hui, **Sophie BINET** l'a dit tout à l'heure, les Grands Groupes n'investissent >>>

plus directement dans le développement mais, au contraire, rentrent dans ce système parallèle pour récupérer les développements qui ont été faits et les risques pris par d'autres. Les banques ne jouent pas le jeu du financement de l'économie réelle et il a fallu trouver d'autres solutions pour financer les PME. Tout ça pose un certain nombre de problèmes réglementaires puisque la réglementation bancaire s'impose aux banques et un peu moins aux nouvelles entreprises qui se sont créées, et ça pose également d'autres questions sur la politique et les stratégies des banques aujourd'hui qui veulent se tourner uniquement vers des clients qui leur rapporte de l'argent.

On risque de déboucher sur une banque à deux vitesses : une pour les riches, et une autre pour les pauvres. Nous, dans les entreprises bancaires, nous devons

continuer à nous battre pour que nos entreprises ne fassent pas un tri de clientèle comme ils sont en train de l'engager. Il faut être une force de propositions pour garder les clients dans les banques ! On voit bien qu'aujourd'hui on peut ouvrir un compte dans un bureau de tabac mais on ne fait pas la même chose avec ce type de compte qu'avec ceux que l'on ouvre dans une banque... On a donc tout intérêt à continuer de nous battre pour que les banques jouent le jeu et reviennent dans le financement de l'économie réelle.

SOPHIE BINET

Trois choses ... D'abord, concernant la question d'Alexis : **oui, il faut que l'on réfléchisse mais aussi que l'on agisse car on ne peut pas seulement être en réaction à courir derrière le capital, il faut que l'on essaie d'avoir une longueur**

d'avance ! A l'UGICT on a commencé à réfléchir sur le numérique à partir de 2013-2014 en partant de la question sur le droit à la déconnexion. On s'est progressivement rendu compte que les enjeux étaient beaucoup plus larges que ça et on a commencé à faire plusieurs journées d'études, à produire beaucoup de réflexions, etc.

Sur « qu'est-ce que tu peux raconter de concret à ton patron » :

sur le droit à la déconnexion, on fait bien la différence entre le droit et le devoir à la déconnexion puisqu'**il est important de rappeler que la responsabilité en matière de temps de travail, de santé et de protection de la santé est celle de l'employeur et pas celle du salarié, c'est son devoir !**

C'est la CFDT qui porte le devoir de déconnexion que l'on a toujours combattu car il déresponsabilise l'employeur et d'ailleurs de ce point de vue-là, on a marqué des points. Sur

le droit à la déconnexion tu trouveras sur notre site plein de propositions concrètes sur la manière de le traduire dans des accords et on va sortir un guide plus complet, pareil sur le télétravail ...

Sur la question des outils liés au numérique et des outils syndicaux, on a développé dans un premier temps une plateforme de sites pour permettre à tous les syndicats qui le souhaitent d'héberger leur blog dessus et d'avoir des outils CGT clef en main sur lesquels les syndicats puissent avoir une base et qu'ils puissent construire leur site facilement. On l'a articulé avec des formations pour apprendre à faire son site et à agir sur les réseaux sociaux. Ensuite on met à disposition une expérimentation sur une forme de coopérative syndicale, ça s'appelle syndicoop.fr et c'est une plateforme qui permet d'avoir pleins d'outils pour les syndicats. A partir de cet outil, par exemple, on

a construit pour l'UFICT Métallurgie, un petit système d'amendements, on a aussi intégrer une photothèque etc. Tout cela est en construction mais c'est déjà un bon début !

Et puis, dernière chose, sur la question des libertés : ASSANGE, SNOWDEN et les lanceurs d'alerte. Il est très important de s'en occuper et surtout de ne pas couper le mouvement syndical de ces enjeux-là. C'est justement ce que veut faire le capital : nous séparer pour casser notre puissance d'articulation les uns aux autres. Sur ASSANGE, l'UGICT avait lancé une lettre ouverte pour exiger que la France soit conforme à sa tradition de pays des droits de l'homme et réponde à sa demande d'asile, il s'agissait d'une lettre ouverte avec la Ligue des Droits de l'Homme et d'autres organisations, et bien sûr vous connaissez la réponse de François HOLLANDE qui a complètement tourné le dos à ce sens de la diplomatie française.

Concernant le contrôle du data et l'utilisation des outils ; je crois que c'est un peu la question du débat sur le syndicalisme, c'est-à-dire est-ce qu'en tant que syndicaliste peut-on seulement se contenter d'agir aux marges de la société dans des endroits où l'on pourrait reconstruire des sociétés parallèles qui correspondent à nos valeurs ? C'est effectivement très important que ce soit fait, mais n'oublions pas que nous travaillons dans l'économie capitaliste.

Beaucoup d'entre nous sont salarié-e s de grandes boîtes ultra-capitalistes. Eh bien, c'est la même chose sur le numérique. Il faut faire la double besogne : se battre pour réorienter l'économie capitaliste, se battre dans le système pied à pied et donc porter des alternatives. Il y a sur Facebook 60 % de la population française, en effet il ne faut pas être dupe sur l'outil et sur le fonctionnement des algorithmes. Il faut le dénoncer et se

battre contre mais il faut aussi utiliser les contradictions du système. C'est comme ça que toutes nos victoires syndicales ont été obtenues et bien ce sera pareil sur le numérique et ses contradictions ! Et de l'autre côté, il est important de développer nos propres outils, de porter des logiciels libres, d'avancer sur ces réflexions-là pour sortir effectivement des logiciels propriétaires. Quand on voit que le Ministère de la Défense s'est équipé chez WINDOWS, le tout vendu pied et poing liés. On se demande quelle est l'indépendance du cabinet de la défense et de l'état-major alors que la NSA nous surveillait déjà ! Bien sûr, il faut porter ces réflexions-là.

LEILA
CHAOU

DS FUJITSU

Est-ce que cette réflexion sur le numérique n'aurait pas pu être faite plus tôt ? Je vous dis ça parce que je voudrais vous faire

partager ce que l'on vit aujourd'hui dans notre entreprise. Au mois de novembre, on a été consulté sur l'orientation stratégique de l'entreprise concernant le numérique en indiquant que, d'ici 2020, la direction va externaliser tout ce qui est technicien mobile et technicien HSS (c'est-à-dire les techniciens sur sites qui sont directement rattachés chez le client) à savoir à peu près 169 salariés avec une moyenne d'âge de 49 ans. Ils veulent aller rapidement donc aujourd'hui la consultation sur le projet aura lieu normalement en début d'année et ma question est la suivante : comment réagir face à ça ?

CEDRIC
PETIT

DS IPSOS

Moi je voulais parler d'une chose dont on n'a pas parlé aujourd'hui, au-delà du numérique qui pour moi est un outil et un moyen, bien ou mal utilisé >>>

cela reste à voir, a priori on l'utilise moins bien que le patronat, mais demain ça pourrait ne pas être le cas. Je ne pense pas que ce soit ça qui nous permettra de gagner les luttes de demain même si ça peut nous aider. J'ai plutôt l'impression que l'on se trompe de combats dans le sens où on se trompe d'échelles d'action tout simplement. Si nos dirigeants, depuis 40 ans, font tout passer aux patrons c'est aussi parce que nous, en tant qu'organisation syndicale, nous ne faisons plus peur aux patrons, ou plus assez peur aux patrons. Eux, ils peuvent se passer de nous : aller en Espagne, en Afrique, délocaliser où ils veulent. Nous devons rattraper les patrons aussi sur ce point, pas seulement sur le numérique. Il nous faut une CGT en Algérie, en Chine, au Liban, au Maroc, en Amérique du Sud : avoir des succursales syndicales qui portent les

mêmes idées syndicales que nous. Je sais bien que les internationales existent déjà mais personnellement je n'ai pas l'impression que mon syndicalisme ait grand-chose à voir celui des syndicalistes allemands qui décident de la longueur de la chaîne qu'ils se mettent au pied ! Il faut créer ou trouver à l'étranger des alliés, avoir des structures qui portent les mêmes combats que nous et qui ont envie de les porter de la même façon que nous.

NADIA SAHLI

Sur la partie industrie qui a été abordée par le camarade de THALÈS, il est vrai qu'on entend beaucoup parler de l'industrie du futur, ou de l'Industrie 4.0. Et même si aujourd'hui, on en est encore aux prémises, telles que présentées, cela ressemble plus à un dispositif supplémentaire d'aides publics qu'une véritable transformation de

l'industrie réelle sur le territoire. On est toujours sur des logiques d'exportation où l'industrie se résume à une vitrine technologique que l'on vendrait après à d'autres pays. Là, il y a un vrai mensonge d'état, je pourrais dire, quand on nous dit que l'on va générer des emplois avec l'industrie du futur. Je vais justement donner l'exemple du Groupe THALÈS. Je parlais avec un camarade qui me disait que THALÈS planifiait de construire son usine au Maroc avec des capitaux français ... Il semblerait donc, malgré l'usine du futur, que l'on soit toujours sur une logique de délocalisation pour une plus grosse rentabilité. Après sur l'exemple que tu citais sur la relation industrie et armement et toutes les recherches qui pourraient servir au civil. Effectivement, la branche THALÈS Imagerie Médicale devait fermer sur le site de l'Isère, mais le syndicat avec les salariés ont réussi à porter un projet de

développement de l'activité médicale et ça a porté un peu ses fruits. Malheureusement, quand les guerres se sont amplifiées dans le monde, THALÈS a vite abandonné cette idée et s'est consacré uniquement au développement de son activité côté armement alors qu'effectivement ça pouvait être très utile socialement. La bataille à mener, c'est sur les investissements. Il y a des solidarités syndicales qui se construisent, et on doit poursuivre le travail ensemble. On a réussi à préserver le site et maintenir son activité, il faut maintenant la développer.

Sur la réflexion sur le numérique, puisque je copilote pour la Confédération avec **Marie Claire CAILLETAUX** le Collectif Industrie, Numérique et Développement durable, on a la tâche d'organiser à moyen terme des journées de réflexions telles que celle-ci dans les régions. On dit que l'on va réfléchir, parce qu'en effet

on a du retard sur l'allumage. L'UGICT a été très en avance sur le sujet, d'autres organisations aussi, comme la Fédération des Sociétés d'Etudes qui aujourd'hui fait cette journée.

On dit également « réfléchir » parce que le diagnostic doit être partagé sur les actions à mettre en œuvre, néanmoins on prévoit aussi de publier un livret sur les réflexions que l'on pourrait avoir, que ce soit un outil pratique, et aller dans les boîtes avec un outil revendicatif.

Sur les questions posées (délocalisation, externalisation des services), nous même, dans la boîte où je travaille, avons réussi à déjouer un plan d'externalisation. Je pense qu'il y a des expériences à partager dans notre organisation. Ce serait la première pièce à mettre dans la boîte à outils.

Ensuite, sur notre échelle d'action. A l'internationale, il y a des solidarités à construire, c'est le meilleur moyen de globaliser notre lutte. Par contre, je ne caractériserais pas un tra-

vailleur allemand moins bien que nous parce que je pense qu'on est dans les mêmes galères. Nos ennemis ne sont pas les travailleurs d'Allemagne ou d'ailleurs, ce sont les patrons et les gouvernements qui mettent en place des politiques capitalistes ou libérales. Il y a des solidarités à créer car on vit tous les mêmes problématiques pour essayer de se battre à leur niveau mondial. Et enfin sur les libertés, il y a eu des solidarités qui se sont construites sur les lanceurs d'alerte comme

l'a dit **Sophie BINET**, mais je pense qu'il ne faut pas oublier les libertés à défendre en France et surtout, celles qui nous concernent à savoir les libertés syndicales.

En tant que syndicalistes dans une organisation qui veut défendre un autre modèle social, qui refuse ce que l'on tente de nous imposer, on se fait taper dessus tout le temps, des syndicalistes se font emprisonner donc je pense que toute la CGT doit se mobiliser pour nos camarades.



Conclusion

PHILIPPE MARTINEZ

Secrétaire Général de la CGT

Je veux saluer d'abord cette initiative de la Fédération, ce genre d'initiatives est une contribution à l'activité et à la réflexion de toute la CGT sur le sujet.

Je vais essayer de pas vous retenir trop longtemps puisque les militants eux aussi ont le droit à la déconnexion et de rentrer à l'heure. Je ne vais pas reprendre l'ensemble des débats que vous avez eu. Nadia l'a dit : on a voulu étendre le périmètre d'action du Collectif Industrie aux questions numériques parce que l'on ne peut pas dissocier ou cloisonner l'ensemble des problématiques et évidemment le numérique pèse sur les questions industrielles. Cette réflexion est engagée depuis longtemps et on ne va pas se revendiquer entre nous de la paternité de la réflexion, depuis un petit moment ça a déjà donné lieu à pas mal de réflexions.



Premièrement : il faut que cette réflexion soit entourée de compétences. Vous en avez eu l'expérience ce matin, une expérience d'avis extérieurs. Il y a pleins d'experts qui réfléchissent sur la question mais notre réflexion doit d'abord se forger chez nous. On peut s'appuyer sur une compétence extérieure, mais les militants ont eux-aussi des compétences sur lesquelles on peut s'appuyer. Il faut que l'on maîtrise ce qu'on dit sur la question.

Autre aspect : maîtriser ce sujet entre nous et avoir une position CGT revient aussi à avoir un avis lucide sur la question face à ceux qui agitent des épouvantails et tentent de cadrer nos débats. Evidemment, en cadrant nos débats, ils essaient de peser sur nos

orientations, nos activités et sur nos mobilisations et quand ils veulent le faire ils prennent le sujet de l'emploi ! Par exemple, il est sorti plusieurs études sur les effets du numérique. L'une de ces études prévoyait la suppression d'environ 70 % des emplois, c'est bon, tout est cadré ! Ou tout du moins ils ont essayé ... Une autre étude qui est sortie derrière prévoyait seulement 9 % de destruction d'emplois mais on n'en a jamais entendu parler.

On a face à nous le capital qui plante le décor et qui voudrait que les salarié-e-s et les organisations syndicales s'inscrivent dans la gestion de ce décor qu'ils ont planté. Donc avoir sa propre lucidité, sa propre capacité de réflexion autonome c'est aussi essayer de plan-

ter notre propre décor, et donner nos propres alternatives aux salarié-e-s. J'insiste beaucoup là-dessus car ce n'est pas la première fois qu'ils nous font le coup.

Le capital a toujours su utiliser les révolutions technologiques, même si aujourd'hui on parle plus d'évolutions techniques, pour mettre la pression sur les salarié-e-s en leur laissant le choix entre accepter les sacrifices ou dégager de l'entreprise. Moi je travaille dans l'automobile et dans ce secteur, avec l'évolution robotique, c'était le même décor ! Quand on n'est pas en capacité d'avoir sa propre réflexion ou d'offrir des alternatives, même si on arrive à limiter les dégâts, et bien ce que nous prépare le patronat se réalise ! C'est là-dessus qu'il faut réagir d'urgence.

Pour paraphraser **Nasser MANSOURI GUILANI**, c'est soit nous qui prenons les manettes en offrant des alternatives soit

ce sont eux et on connaît déjà les résultats ... Il est important de travailler sur ces questions, on a le choix entre subir, et on en rajoute parfois avec la sinistrose des suppressions d'emplois, soit on est en capacité de s'opposer et en même temps de proposer autre chose. Il ne faut pas s'opposer au progrès technique mais à la politique, à ce qu'ils veulent en faire. Par exemple, je pense

qu'il faut rejeter l'idée qu'il y a, d'un côté, une vieille industrie et que notre avenir passerait par l'industrie du futur. Qu'est-ce que ça veut dire « *industrie du futur* » et vieilles industries ? Je vous l'ai dit : je travaille dans l'automobile, il y a 120 ans les automobiles étaient très différentes d'aujourd'hui, c'est un vieux produit qui bénéficie pourtant de toutes les évolutions technolo-

giques y compris le numérique. Aujourd'hui ce produit reste le même, une chose avec un moteur, parfois électrique d'ailleurs et des roues, mais il a évolué en 120 ans et je pense que de ce point de vue-là il ne faut pas tomber dans cette provocation de dire qu'il y aurait une coupure industrielle.

Et en même temps c'est pareil : j'entends dire « *le numérique c'est >>>*



l'externalisation, c'est la délocalisation ! ». Mais les délocalisations et les externalisations, ça fait quelques années que l'on en parle et qu'on les subit, bien avant le numérique ! Donc le problème n'est pas l'évolution technologique mais toujours cet affrontement capital / travail, le conflit autour du coût du travail est vieux comme le monde capitaliste. En 1936, si vous avez eu l'occasion de voir l'excellent film **« La sociale »**, les patrons parlaient déjà du coût du travail, tandis que nous on parle de coût du capital.

J'insiste là-dessus :

Si on ne traite pas ces questions politiquement, on va se tromper de cibles. C'est à partir de ce constat que nous sommes obligés de traiter, et on a pris du retard, le problème des délocalisations et des externalisations.

Je vais me limiter aux externalisations : comment peut-on mieux prendre en compte,

dans notre activité, l'idée de communautés de travail ? Dans des tas d'établissements, on a des tas d'entreprises différentes qui travaillent au même endroit. Or nous n'avons pas encore réussi à casser les oppositions que génèrent ces externalisations pour essayer de faire des convergences. C'est quelque chose qui m'arrive souvent dans mon entreprise : quand vous avez 70 entreprises prestataires pour 4 000 salarié-e-s et bien, quand on distribue un tract, et c'est aussi valable pour le numérique, il y a un grand nombre de salarié-e-s qui nous passent devant et qui nous disent que ça ne les intéresse pas car ils ne sont pas salarié-e-s dans l'entreprise ... Et pourtant on travaille tous au même endroit, sur un même produit ou sur les mêmes projets !

Tout ça pose donc des questions différentes : Comment réfléchir sur la question des chaînes

de valeur et pas uniquement sur le seul périmètre des entreprises ? Il y a urgence sur cette question et on n'a pas beaucoup avancé. Je pense qu'on doit garder en ligne de mire notre démarche, contestation-proposition, il faut dénoncer ce qui ne va pas et en même temps offrir des alternatives ou en tout cas en proposer. Je parlais des questions industrielles, de la structuration des entreprises mais ce qu'il faut surtout c'est arriver à conjuguer l'économie et le social. On peut évoquer les 32 heures avec le droit à la déconnexion évidemment mais, au-delà de ça, il s'agit de savoir quelle bataille on mène autour de garanties collectives et on rejoint ici le débat sur la Loi TRAVAIL.

Ils ont inventé un nouveau terme : le nouveau salariat, en tout cas ce qu'ils définissent comme des salariés hors salariat ou d'autres formules comme « *travailleurs*

indépendants » etc. Ils sont imaginatifs en face ! Mais l'objectif est bien de casser les droits collectifs où on recrée des travailleurs sans droits et sans repères collectifs et, de ce point de vue-là, on peut se désintéresser de ces travailleurs et travailleuses en leur disant qu'ils ne sont plus salarié-e-s, que l'on a plus à s'occuper d'eux. Et pourtant on entend encore des réflexions comme ça y compris à propos d'anciens collègues qui ont été externalisés, qui sont devenus autoentrepreneurs alors que c'était des collègues qui bossaient dans le bureau à côté !

Comment faire en sorte, alors, d'avoir des droits collectifs ? Il faut aller vers ces salarié-e-s. Comme ces salarié-e-s sont aussi victimes de restructurations, même s'ils ne sont pas dans une entreprise classique, ils les vivent aussi comme tout le monde et c'est

tous ensemble que nous devons réfléchir le collectif. Vous avez cité des exemples de salarié-e-s qui créent des associations et bien nous devons faire en sorte que la CGT soit la garantie de protections collectives contre les licenciements etc. Il nous faut donc, non seulement, un discours mais aussi une démarche plus visible pour s'adresser à eux. Il est urgent là aussi car il s'agit de plus d'un million de salariés concernés, vous voyez le potentiel en terme d'actions et de choses à faire. Evidemment, dans les garanties collectives, il y a aussi la question du salaire et de la protection sociale.

Autre chose sur les experts : il y en a beaucoup mais il ne faut pas les laisser décider à la place de la majorité. Il y a tout un enjeu actuellement sur savoir quel syndicalisme on veut : le syndicalisme moderne, réformiste versus contestataire. Il s'agit de déterminer d'abord

notre conception du syndicalisme : en gros on nous demande que la CGT devient experte et décide avec des patrons, des ministres et d'autres syndicats, à un petit groupe, de ce qui est bon ou pas bon pour une très grande majorité ou sinon on nous dit « *dégagez !* ». Evidemment cette conception n'est pas la nôtre. Les meilleurs experts ce sont ceux qui sont au travail, alors qu'est-ce qu'on attend pour leur demander leur avis et qu'ils nous fassent part de leur expérience pour contribuer à ce débat sur le numérique ?

Moi, j'ai des exemples précis de salarié-e-s qui, sans se positionner sur le numérique, agissent par rapport à ces transformations. Je discutais avec des camarades de Pôle Emploi à la manifestation des sans-emplois samedi, vous savez qu'avec le numérique il ne va plus y avoir de contact entre les agents Pôle Emploi et les privés d'emplois, tout sera

remplacé par des bornes, qui m'expliquaient qu'il faut garder un lien avec les privés d'emploi et qu'il faut humaniser les relations car ils sont isolés et n'ont plus de notions de collectifs. Dans ce cadre, ils disaient que, dans leur agence, on peut créer 5 ou 6 emplois pour faire du relationnel, vous voyez ce sont eux les experts !

Deuxième exemple :

j'étais dans un centre de tri informatique, ce qui est nouveau dans le courrier. Maintenant c'est le numérique qui organise la tournée des facteurs, conséquence : leurs tournées sont plus longues parce qu'évidemment, eux, ils connaissent leur secteur et ils savent qu'il faut passer chez telles ou telles personnes avant d'autres. Donc avec le numérique, sur le papier, la tournée est plus courte, mais dans la réalité de leur travail elle est plus longue, ce qui nécessite plus de monde. Vous voyez c'est ce genre d'expertises dont on a be-

soin, celle de la vraie vie, du vrai vécu des salarié-e-s au travail. On a tous des tas d'exemples comme ça où :

on ne refuse pas cette évolution mais on demande de faire attention à ce que cette évolution soit au service des salariés, des citoyens et ne serve pas à aggraver la crise.

Comme je suis déjà long, je voudrais juste finir sur les enjeux pour la CGT. On veut humaniser le travail, expliquer qu'il faut plus de collectif, dans la CGT aussi. Evidemment, il faut travailler sur les réseaux sociaux, ce qu'a dit **Sophie BINET** et évidemment, ils nous surveillent. Le numérique est un outil pour toucher une majorité de salarié-e-s, diffuser rapidement l'information. Il y a de plus en plus de compte-rendus de réunions en direct, ce qui ne veut pas dire qu'il ne faut pas faire de progrès. On est très en retard >>>

à la CGT même si on a, depuis le Congrès, Facebook, Twitter, et un camarade à plein temps sur ces questions-là.

Par contre, on a besoin de mutualiser ce que l'on fait sur ces réseaux, car il y a autant d'avis CGT que de comptes Facebook. Ça va prendre du temps, des moyens, et puis en termes d'informations je ne sais pas si c'est le plus efficace, c'est un avis personnel.

Donc oui, il faut réfléchir à une mutualisation de nos moyens pour intervenir le plus précisément et efficacement possible.

Alors il nous faut des réflexions qui passeront par l'ensemble des camarades qui ont des idées. On réfléchit à avoir par exemple, pas une chaîne d'informations, car on n'a pas assez d'argent et de syndiqué-e-s, mais à avoir une expression CGT régulière sous

forme audiovisuelle pour donner un peu de contre-poisson par rapport aux chaînes d'informations comme BFM TV quand on a des camarades disponibles pour le faire. Par contre, il me semble que là aussi, il ne faut pas en rajouter :

Oui pour diffuser l'information, pour faire des mouvements d'opinion mais ne perdons pas de vue notre besoin d'humaniser notre syndicalisme, de garder un lien permanent avec les salariés.

On a eu des pétitions signées à plus d'un million de personnes sans que cela se traduise en terme de présence dans les manifestations etc.

Oui pour avoir ce type d'interventions mais n'oublions pas que serrer des mains et voir les salarié-e-s permet d'aller plus loin sur un certain nombre de questions.

Je prendrai un seul exemple : on a ouvert des adhésions en ligne mais on concrétise environ un quart des adhésions en ligne. Le contact en ligne on l'a : mais j'étais dans le Val d'Oise avec une camarade qui m'a dit qu'elle a mis 16 mois pour adhérer à la CGT car si ce n'est pas dur de nous contacter via les réseaux sociaux c'est plus compliqué d'avoir une aide concrète, de trouver un contact pour l'aider à adhérer à la CGT et répondre à ces problèmes. Une CGT humanisée, à l'écoute des salarié-e-s, n'est pas à contre-courant des intérêts des salarié-e-s et il y a besoin là-aussi que nos structures soient plus souples, d'abord au service de ceux qui veulent venir nous rejoindre et sans structures complexes où parfois on s'y perd et quand on est salarié-e-s on n'y comprend plus rien.

Je vais terminer sur les questions internationales

car ce sont des questions qui nous préoccupent. Je ne sais pas si on va ouvrir bientôt une antenne en Chine, on n'a pas choisi le pays le plus facile ... En tout cas on a besoin d'un cadre international d'organisation dans un contexte où l'information par le biais du numérique et les évolutions se font à pas de géant, dans un contexte aussi où le capital est très bien organisé à l'échelle de la planète. On est adhérent à des Internationales et la Direction Confédérale s'emploie à renforcer les liens bilatéraux avec d'autres organisations syndicales ; de ce point de vue-là, évidemment, il y a la question plus proche de nous en terme de démarches, d'initiatives sociales. Mais l'international demande aussi beaucoup d'humilité. Moi je veux bien que l'on critique des camarades d'autres pays parce qu'ils ont signé tels ou tels accords mais il faut parfois discuter avec

des camarades d'autres pays pour comprendre dans quel contexte ils militent.

Nous devons être plus humble à la CGT, moi je ne m'autorise pas à la critique, on n'est pas là pour donner des leçons de lutte de classe aux pays du monde entier. Par contre,

oui, on a besoin de discuter et de renforcer ces liens bilatéraux.

Par exemple, la semaine prochaine nous recevons une grande partie de la direction nationale de la CGL italienne et on a beaucoup de choses à se dire sur les Lois « TRAVAIL » que l'on nous impose dans les deux pays, on va pouvoir les comparer et voir comment on peut lutter ensemble autour de droits collectifs communs.

C'est ce genre de choses qui fait un syndicalisme international : du concret, ni de la diplomatie, ni des grandes messes où on parle beaucoup sans avancer pour les salariés.

On a des progrès à faire mais si je pouvais conclure : **je le répète, soyons humbles !** Ne donnons pas de bons ou de mauvais points sans avoir écouté les camarades de différents pays ! Si l'on prend l'exemple des pays africains, et pas seulement : quand vous avez 50 % des jeunes qui sont au chômage le poids des syndicats est bien différent que dans des pays où on a 5 % de chômage. En tout cas, il faut que plus de camarades s'intéressent à ces questions et le numérique peut renforcer les liens avec les syndicalistes d'autres pays, de tous les salariés du monde C'est ce que l'on fait déjà en « *interprofessionnel* » face à des multinationales, il faut le faire au niveau intersyndical.

Voilà c'est l'heure de la déconnexion.

Merci.

■ P. MARTINEZ



Exposants

NOËL LECHAT

Secrétaire Général de la Fédération des Sociétés d'Etudes

**Je remercie,
au nom de toute la Fédération,
et plus largement
de l'ensemble des participants,
nos partenaires qui répondent
toujours présents
à ce type d'initiative.**

Toujours accueillants et disponibles, ils ont su donner une dimension encore plus conviviale à notre journée sur le numérique.

Par leur dynamisme et leur enthousiasme, nos partenaires n'ont pas hésité à faire de nos pau-

ses des lieux d'échanges et de débats sur d'autres sujets tels que la protection sociale, l'expertise, etc.

C'est toujours avec le sourire qu'ils ont répondu à nombre d'interrogations des participants à cette journée.



Nous savons que c'est toujours un exercice difficile mais comme d'habitude, leur professionnalisme et leur engagement ont concouru, encore une fois, à ce que

cette journée soit une vraie réussite.

Et dans ce cadre, nos partenaires restent incontournables de nos événements ...







Fédération CGT des Sociétés d'Etudes

263 rue de Paris - Case 421 - 93514 Montreuil Cedex - France

Tél. : +33 (0) 1 55 82 89 41 / +33 (0) 1 55 82 89 44 - Fax. : +33 (0) 1 55 82 89 42

Courriel : fsetud@cgt.fr

Facebook : <https://www.facebook.com/fsetud>

Twitter : <https://twitter.com/FSETUD>

www.soc-etudes.cgt.fr

