

CADRES INFOS



PUBLICATION MENSUELLE DE L'UGICT-CGT N° 727 - AVRIL 2016

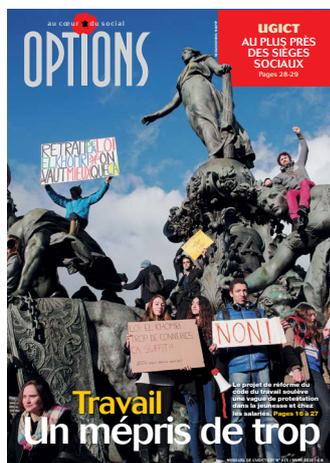
SYNDICALISATION Axes et déploiement

STATUT CADRE Couvrir la diversité de l'encadrement



SOMMAIRE

- Page 2 L'Ugict-CGT communique
- Page 3 Édito | Agenda
- Page 4 Syndicalisation
Axes et déploiement
- Page 7 Statut cadre
Couvrir la diversité de l'encadrement
- Page 9 Soirée-débat
Démocratie et numérique



Archives et abonnement : www.ugict.cgt.fr/options

Forfaits Jours - Guide pratique de vos droits - Édition 2016

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

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

FORFAIT-JOURS
Guide pratique
de vos droits

forfaitsjours.fr



Édition 2016

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

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

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

forfaitsjours.fr



RENÉGOCIER LES FORFAITS-JOURS
Guide revendicatif et juridique



Formation

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

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



[f.com/UGICT](https://www.facebook.com/UGICT)

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

ugict.cgt.fr

ORGANISER ET MOBILISER LES ICTAM POUR CONQUÉRIR DE NOUVEAUX DROITS POUR L'ENSEMBLE DU SALARIAT

Au cœur de toutes les transformations de l'entreprise et du travail, les ICTAM sont le terrain privilégié d'expérimentations, de déstructuration des garanties collectives en termes d'individualisation des revenus, de contractualisation d'objectifs, de temps de travail avec la mise en place du forfait jours. Autant de reculs qui, au fil du temps, se déclinent à l'ensemble des catégories professionnelles.

En conséquence, la syndicalisation de ces catégories est un enjeu tant pour le patronat que pour les organisations syndicales. Deux options se présentent à la CGT soit les considérer comme des « *petits soldats* » des directions d'entreprise et offrir à ces dernières la division du salariat en favorisant le syndicalisme catégoriel ou corporatiste. Soit dépasser les préjugés et accepter de les considérer comme il se doit, c'est-à-dire des salariés à part entière, tout en reconnaissant leurs spécificités liées à la nature même des fonctions professionnelles exercées, le niveau de responsabilités, la place dans la hiérarchie et l'organisation du travail. C'est parce qu'elle a l'ambition d'être l'organisation syndicale de tout le salariat, en vue de créer un véritable rapport de forces pour transformer la société, que la CGT s'est dotée de l'Ugict.

Seule une activité spécifique organisée peut avoir un apport pertinent à la construction de ce rapport de forces. Ce choix se traduit concrètement par la création d'espaces qui doivent permettre aux catégories concernées d'exprimer, de construire et de faire avancer leurs revendications propres en cohérence avec les autres salariés, à l'instar de l'activité syndicale organisée par et en direction des ouvriers et employés.

Il s'agit là d'une question cruciale pour le syndicalisme revendicatif à un moment où la volonté du Medef et du gouvernement est de « *moderniser* » le statut cadre. Les mesures qui en découleront auront un impact sur l'ensemble du salariat par une remise en cause des garanties collectives.

Mobiliser et organiser les ICTAM avec les syndicats Ugict-CGT et participer ainsi à la conquête de droits nouveaux pour tout le salariat, n'est-ce pas s'inscrire pleinement dans les valeurs qui font et animent la CGT depuis maintenant 120 ans ?

Vincent Gautheron
Secrétaire national de l'Ugict-CGT

AGENDA



Formation

Du 6 au 10 juin
Égalité professionnelle

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



Formation

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

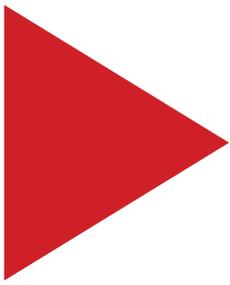
Centre Benoît Frachon - Courcelle-sur-Yvette (91)



Formation

Du 20 au 22 juin
Construire le management alternatif au quotidien

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



SYNDICALISATION

Axes et déploiement

Loi travail, mobilisations citoyennes, bouleversement des paradigmes de l'économie, la « séquence » actuelle ne peut que nous conforter dans notre volonté de développer notre syndicalisme spécifique et ainsi de renforcer la position de la CGT dans l'ensemble du salariat. La mobilisation monte dans les syndicats et les territoires. Il est urgent d'agir. C'est en tenant compte de ce contexte en pleine évolution que le Conseil national de l'Ugict du 6 avril dernier a actualisé les axes de son plan de déploiement et de renforcement.

Dans le contexte actuel de mobilisation pour le retrait du projet de loi dit « *Loi Travail* », un sondage effectué les 31 mars et 1^{er} avril (BVA I-Télé), démontre que 55 % des cadres soutiennent le mouvement de contestation et 51% sont favorables au retrait du texte sous sa forme actuelle et à sa réécriture. Dans un autre sondage réalisé par Viavoice pour HEC-Le Figaro-France Inter, 75 % des cadres du secteur privé pensent que la loi n'aura aucun impact sur l'économie de leur propre entreprise et 78 % aucun impact sur l'emploi.

Ce mouvement de fond est une opportunité idéale pour discuter, débattre avec nos collègues de travail des propositions de l'Ugict sur la réduction du temps de travail, le droit à la déconnexion, la retraite ou encore la création d'un statut cadre avec notamment un droit de refus et d'alternative.

RASSEMBLEMENTS CITOYENS, SYNDICATS MÊMES COMBATS

Les multiples initiatives, pour ne pas se restreindre au seul périmètre des manifestations, sont des moments où nous devons nous organiser pour aller à la rencontre des ICTAM non organisés ou déjà organisés en dehors de la CGT, et leur proposer de rejoindre l'Ugict.

La question de la pertinence de notre présence dans les rassemblements



citoyens, qui se tiennent un peu partout en France, se pose. Ils portent une nouvelle démarche démocratique que soutient la CGT. Ces rendez-vous informels sont les seuls lieux qui vont jusqu'à porter l'expression, souvent avec originalité, sur les choix politiques. Ils permettent la recherche des formes de débats où chacun peut s'exprimer. Une démarche complémentaire avec ce que défend la CGT comme le droit d'expression ou le retrait de la loi El Khomri. La nouveauté de #nuit debout# est qu'elle se tient en plein mouvement social à la différence des Indignés par exemple. Nos propositions revendicatives

rejoignent les enjeux démocratiques. La CGT ne peut que prendre en compte ce qui s'exprime dans #nuit debout.

N'est-ce pas sur ce principe que fonctionne la CGT, et notamment l'Ugict, rencontrer les salariés et élaborer avec eux leurs cahiers revendicatifs ?

LES MOTEURS DE LA STRATÉGIE SYNDICALE

C'est en assurant notre renforcement là où nous sommes présents, en nous déployant là où nous sommes absents que nous arriverons à struc-

turer l'ensemble du salariat et à créer un rapport de forces pertinent et efficace pour **améliorer les conditions de travail et de vie au travail des salariés et des travailleurs indépendants**. Bref, comment contribuer à faire de la CGT, la CGT de tout le salariat.

Voici les questions auxquelles nous devons répondre :

Quelles structurations, quels espaces pour accueillir et permettre une activité militante des ICT dans la CGT, notamment dans les déserts syndicaux et où nous sommes sollicités et élaborer des cahiers revendicatifs à partir de leurs vécus et de leurs ressentis au travail ?

Comment améliorer notre réactivité dans le traitement des demandes d'adhésion via le site Internet de l'Ugict ? Le syndicalisme 2.0 passe aussi par cette problématique.

Quel plan de déploiement et de renforcement de l'Ugict-CGT mettre en place chez les ICTAM ?

Quels plans de déploiement et de structuration construire pour les travailleurs indépendants et les auto entrepreneurs qui émergent comme étant les « *seules vraies* » possibilités d'emplois sur le terrain de l'économie numérique ? D'une part, ignorer la question de leur organisation conduirait à laisser le dumping social s'enraciner. D'autre part, le risque de faire la part belle aux syndicats corporatistes à l'image du syndicat des chauffeurs « *Uber* » existe.

Enfin, il nous faut aussi nous interroger sur la nature de la campagne Ugict dans le cadre des élections professionnelles TPE de fin d'année. Le collège cadre représente plus de 450 000 électeurs (449 569 inscrits - dont 442 734 en métropole - soit près de 10 % des inscrits aux élections de décembre 2012), avec un taux de participation de 9,12 % aux précédentes élections.

De la mobilisation dépend, bien évidemment, l'audience de la CGT mais aussi de sa représentativité dans les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI), mais aussi dans les nouveaux

S'adresser aux jeunes diplômés « indépendants » et dans les sièges sociaux

Les Assises militantes de La Défense, qui se sont déroulées le 7 mars 2016, ont permis d'avancer sur la question du type de syndicalisation à développer notamment vers les jeunes diplômés réputés individualistes, bouleversant les liens traditionnels entre individus et collectif. Des jeunes souvent déclassés, aux diplômes non reconnus, mis en compétition permanente et soumis à des expérimentations de déstructuration des garanties collectives. Bref, précarisés. Si la CGT a parfois délaissé les sièges sociaux ne prenant pas toujours en compte l'audience possible auprès de ce salariat, son rajeunissement, sa montée en qualification impliquent le développement de l'action syndicale.

Car les sièges sociaux sont aussi des lieux où des salariés travaillent **donc où les élections se gagnent et se perdent**. Là où la CGT est présente et mène une activité régulière s'imbriquant naturellement dans le quotidien des salariés, les résultats progressent. En revanche, là où l'activité syndicale est parfois trop généraliste, ou en posture de repli, la CGT voit son audience reculer dans les urnes, voire perd sa représentativité.

Deuxième axe : les travailleurs dits indépendants. La montée en puissance des outils numériques, des réseaux et la persistance du chômage ont été propices au développement du travail « *indépendant* ». Ces travailleurs, à la frange du salariat classique, s'ils n'ont pas de lien de subordination hiérarchique (liés par un contrat de travail), sont quand même soumis par un lien de subordination, de contrôle et de forte dépendance économique. Ils vivent déjà la précarité sans accès à la protection sociale, sans référence pour le juste paiement de leur contribution économique et ils peuvent être utilisés comme « *agents* » de dumping social face aux salariés du numérique. Il s'agit, d'une part, de leur permettre de s'organiser afin d'accéder aux garanties collectives et protection sociale des salariés. D'autre part, de couper court à la tentation d'une organisation catégorielle qui ferait le jeu du dumping social en raison du clivage que cela organiserait entre salariés et travailleurs dits indépendants.

Le statut de salarié doit donc être conforté, enrichi et étendu, en tenant compte des nouvelles formes d'emplois qui se développent, notamment **les contributeurs indépendants des grandes plateformes numériques et autres**.

Pour réaliser cette ambition et être en phase avec les nouvelles aspirations et exigences existant au sein du salariat de l'encadrement, une série de défis doit être relevée :

- ▶ retravailler le maillage de l'implantation syndicale sur l'ensemble des lieux de travail ;
- ▶ reconstruire des problématiques de terrain ;
- ▶ positiver, ouvrir de nouvelles perspectives, et pratiquer un discours qui redonne de l'espoir et l'envie de se re-projeter dans l'avenir ;
- ▶ faire connaître et reconnaître le syndicat ;
- ▶ essayer de dédramatiser l'acte syndical, en permettant l'expression d'une vie collective ou de posture idéologique. Il faut accréditer l'idée que le syndicat n'est « *ni la tanière du dragon, ni la cours de récréation* » comme le dit M. Vakaloulis.



Conseils Economiques Sociaux et Environnementaux Régionaux (CESER), sans oublier la nouvelle procédure de composition des Conseils Prud'homaux.

LA MOBILISATION VERS LES ICT EN MARCHÉ

Les choses bougent. Ainsi, suite à son congrès des 4 et 5 juin 2015, le syndicat CGT de l'Arsenal de Brest a décidé de prolonger une démarche de déploiement envers les ICT avec une newsletter, la création d'un site Internet, des tracts spécifiques, des rencontres entre l'Ugict, l'Ud et la fédération. Des formations seront planifiées avec l'Ugict, des démarches de sollicitations seront engagées envers les ingénieurs et les cadres non syndiqués pour les prochaines élections. Enfin, un collectif cadres verra le jour.

Une réunion de travail a été programmée au cours du premier semestre de 2016 avec l'Ugict, la fédération et la direction du syndicat de l'Arsenal afin d'impulser la concrétisation de ses orientations.

La Fédération CGT des transports a défini, dans son document d'orientation, adopté lors du congrès de Saint-Malo, d'avril 2015, la nécessité de travailler au renforcement de la CGT parmi les ICTAM via une activité spécifique au regard du nombre croissant des effectifs, mais aussi de la différenciation liée à la nature même des fonctions professionnelles exercées

Le Conseil national de l'UGICT, réuni le 6 avril 2016, a réactualisé son plan de renforcement et de déploiement. Voici les principaux axes de travail validés

Dans le cadre de la mobilisation contre le projet de loi El Khomri

- ▶ Faire des équipes de syndicalisation dans les différents événements organisés dans le cadre de la mobilisation contre le projet de loi Travail.
- ▶ Travailler à la politique des cadres syndicaux avec les militants engagés dans la construction du mouvement.
- ▶ Construire un déploiement de masse en direction des ICT, intégrer systématiquement un coupon de syndicalisation dans les diverses expressions :
 - avec les syndicats pour des tournées de bureaux et services,
 - avec les territoires pour organiser des tractages sur les lieux à forte concentration ICT
- ▶ Améliorer notre réactivité aux demandes de syndicalisation par Internet
- ▶ Concrétiser l'adhésion en s'assurant de l'affiliation.
- ▶ Rattacher tout syndiqué à une base.
- ▶ Créer des bases Ugict.

À court et moyen terme

- ▶ Élaborer des plans de syndicalisation de nos CD en croisant territoires et professions et en priorisant les déserts syndicaux.
- ▶ Améliorer notre qualité de vie syndicale, notamment en :
 - objectif : 100 % des ICT syndiqués CGT affiliés à l'Ugict et rattachés à un syndicat ou base Ugict.
 - abonner tous nos affiliés à la Lettre électronique. Abonner tous les syndicats ainsi que les bases Ugict à l'A2S.
 - création d'un groupe de travail « Vie Syndicale ».

par ces catégories, le niveau de responsabilité, la place dans la hiérarchie et l'organisation du travail.

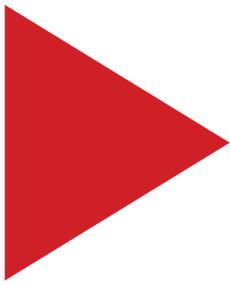
Les territoires ne sont pas en reste. Plusieurs Unions départementales viennent de confier à leurs animateurs à la Vie syndicale d'impulser une activité spécifique, structurée ou en phase de l'être, en direction des ICTAM

de leurs territoires. Cette démarche territoriale, qui repose sur une activité spécifique interprofessionnelle, avec la rencontre des syndiqués des bassins concernés, permet notamment d'aller à la conquête de « déserts syndicaux », mais aussi de créer du lien avec les syndiqués isolés.

Le déploiement et le renforcement de la CGT chez les ICTAM ne trouvent leur pertinence que dans la structuration de l'activité spécifique. D'une part, car toute activité non structurée s'apparente à un mouvement dont les moyens d'action se trouvent limités. Or, la CGT est une organisation syndicale de travailleurs dont la finalité est la transformation progressiste de la société. D'autre part, les ICTAM, pour trouver leur place dans la CGT, doivent au même titre que les ouvriers/employés, disposer d'espaces d'accueil, de débat, d'élaboration de leurs cahiers revendicatifs.

C'est bien en partant des problématiques liées au travail et à la vie au travail que l'Ugict a gagné en crédibilité, y compris au regard de ses opposants. ♦





STATUT CADRE

Couvrir la diversité de l'encadrement

À l'heure du détricotage des garanties collectives, du renoncement au progrès social et économique, la négociation interprofessionnelle portant sur la notion « d'encadrement », conséquence de la disparition de l'Agirc et de l'Arrco, son impact sur le statut cadre et l'obligation de renégocier l'ensemble des conventions, deviennent plus que jamais un enjeu collectif majeur. L'Ugict prépare, avec les cadres, un document de 4 pages pour croiser leurs aspirations et leurs revendications.

Le statut cadre est un corpus de droits et de garanties collectives qui définit les grandes lignes du niveau et de la reconnaissance de leur qualification, leur place et rôle dans les entreprises à travers les fonctions et l'autonomie exercées.

C'est un repère essentiel pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble du monde du travail. L'enjeu est donc à la fois spécifique pour ces catégories et général pour l'ensemble du salariat, incluant les aspects de promotion et « d'ascenseur social ».

Plusieurs questions clefs feront partie de la future négociation.

Tout d'abord, la définition de la population cadre. La notion de cadre sera-t-elle réduite à la seule frange des managers encadrant ? L'enjeu est d'étendre le statut au salariat qualifié à responsabilité (ce qui intégrerait les articles 4bis et 36 de l'Agirc) et d'intégrer les ICT de haute technicité, d'expertise et commerciaux.

L'ambition légitime reste que les cadres puissent pleinement exercer leur qualification, mais aussi l'ensemble de leurs responsabilités



sociales, économiques, environnementales. Comment faire coïncider les critères définissant la population cadre, comme l'autonomie, le niveau de qualification, avec les moyens concrets d'exercice de ces critères : droit de refus et d'alternative, expression éthique professionnelle... ?

La reconnaissance des cadres implique donc des droits concrets afin qu'ils soient professionnellement engagés et socialement res-

ponsables, qu'ils soient en capacité d'exercer leur professionnalisme et de jouer tout leur rôle contributif.

L'ambition est d'instaurer un continuum dans l'appartenance au statut cadre, quelle que soit sa mobilité ou interruption dans l'emploi.

UN STATUT DE L'ENCADREMENT À REDÉFINIR D'URGENCE

La pérennité du statut doit être assurée par sa définition au niveau de l'ensemble des branches professionnelles et l'Ugict-CGT considère comme légitime le périmètre tracé

L'affiliation doit être assurée par un organisme paritaire interprofessionnel

les actuels affiliés à l'AGIRC et aux inscrits dans le collège cadre.

La CGT et son Ugict défendront ces propositions lors des négociations sur la « notion d'encadrement » qui vont s'ouvrir courant 2016.

Un statut interprofessionnel, opposable aux branches

À l'image du travail réalisé par l'AGIRC sur les conventions collectives de branche pour les affiliations au régime, le statut de l'encadrement doit être défini de façon interprofessionnelle, et l'affiliation doit être assurée par un organisme paritaire interprofessionnel, s'imposant aux branches.

Une définition couvrant la diversité de l'encadrement

Le périmètre du statut de l'encadrement doit être défini à partir du contenu du travail, des fonctions exercées par les salariés, et de leur niveau de qualification. Il doit couvrir la diversité de l'encadrement, sur la base de l'autonomie, de l'expertise requise et de la responsabilité.

L'Ugict-CGT se battra pour que le périmètre soit au moins équivalent à celui des actuels affiliés à l'AGIRC et à ceux qui relèvent de la section encadrement des prud'hommes et refusera qu'il se limite aux seuls cadres encadrant.

Un statut arrimant l'encadrement au salariat

Retraites complémentaires ARRCO et AGIRC CGT et Conseil d'orientation des retraites : mêmes constats

Une étude qui vient d'être réalisée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) chiffre les baisses de pension induites par l'accord AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 signé par la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC et le Medef.

Par rapport à la situation antérieure, pour un cadre du secteur privé faisant liquider ses pensions complémentaires dès qu'il remplit les conditions du taux plein dans son régime de base de Sécurité sociale (cas estimé le plus fréquent), ces baisses seront pour les générations nées en 1957, 1958 et 1975 respectivement de près de 4 %, 14 % et 16 %. Pour un non-cadre elles s'établiront pour les mêmes générations à 2,5 %, 3,5 % et 17 % !

De surcroît, l'accord laisse subsister un déficit de plus de 4 milliards en 2030. On attend avec intérêt la réaction des signataires, sachant que leurs objectifs étaient de rétablir les comptes des régimes pour... empêcher la baisse des pensions !

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

Étendre le statut au salariat qualifié à responsabilité

Temps de travail : tout travail doit faire l'objet d'un décompte horaire, a priori ou a posteriori, les durées maximales de travail et minimum de repos doivent s'appliquer à l'encadrement, comme à l'ensemble des salariés. Un droit à la déconnexion doit en garantir le respect, comme pour les congés.

UN DOCUMENT DE 4 PAGES EN PRÉPARATION

Le groupe de travail a décidé de la réalisation d'un document de 4 pages. Ce document permettra de construire le débat sur l'enjeu du statut et de mieux percevoir le vécu des cadres. Il croisera leurs aspirations et les propositions de l'Ugict. Une base pour garantir un statut qui leur assure d'être professionnellement engagés et socialement responsables. ♦

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

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

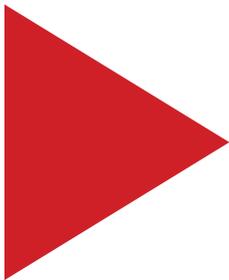
La reconnaissance salariale de la qualification, la garantie d'un déroulement de carrière et un droit à la mobilité.

Une protection sociale pour garantir la continuité du niveau de vie en cas de retraite, chômage, maladie ou projet familial.

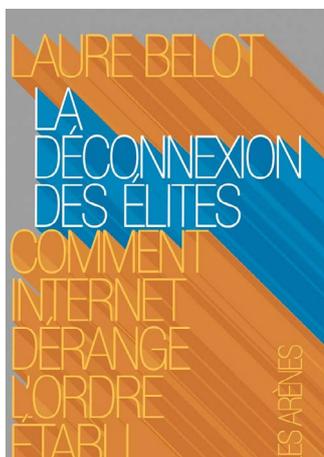
L'exercice de leur éthique professionnelle et de leur liberté d'expression, indispensable au plein exercice de leur responsabilité.

Évaluation et management : le droit à une évaluation transparente, fondée sur des critères objectifs et valorisant le collectif de travail, l'autonomie et l'initiative.





L'Ugict-CGT a organisé, le 6 avril 2016, une soirée-débat autour du thème « *Démocratie et numérique* » avec la participation de Laure Belot, auteure de « *La déconnexion des élites* », de Julien Cantoni de la fondation P2P et de Noémie de Grenier de la coopérative Coopaname. Deux heures d'échanges sur un sujet en pleine actualité : la démocratie s'interroge sur elle-même et la révolution numérique n'en finit pas de susciter les craintes les plus folles et les espoirs les plus fantasques.



Des idées fortes se dégagent de ce débat. Laure Belot¹ souligne l'importance de la révélation par le numérique de signaux faibles de la société sur ses « *marges sociétales et à l'origine de nouveaux comportements économiques et citoyens* ».

Pourtant elle pointe un décalage entre, d'une part, une vision étriquée du web de la part des institutions et des élites, et d'autre part, l'usage de plus en plus répandu, par les citoyens, de plateformes « *collaboratives/coopératives* » économiques (emploi, achats), sociales (« *système D* ») et citoyennes (pétitions), voire les trois en même temps.

Face à cette « *révolution qui crée un certain chaos familial et professionnel* », il devient primordial de capter ces signaux faibles et de se réappropriier l'espace (public) notamment pour les organisations et les corps intermédiaires, ne serait-ce qu'en écoutant les acteurs concernés (salariés, mais aussi chômeurs, indépendants, etc.).

UN DÉPLACEMENT DE LA CRÉATION DE VALEUR

Il s'agit aujourd'hui d'accepter l'idée que le numérique et le réel ne s'op-

posent pas mais se complètent. Et Laure Belot d'expliquer les mécanismes qui se jouent.

Au niveau économique

Quels acteurs exercent quels pouvoirs ? Deux types de pouvoirs sont apparus : un pouvoir partagé, via le « *coopératif* » et un pouvoir centralisé/accaparé type GAFAM² et Uber : un capitalisme de plateforme.

Il s'agit aujourd'hui d'accepter l'idée que le numérique et le réel ne s'opposent pas

Le système évolue vers un déplacement de la création de valeur avec le développement d'un temps libre devenu productif et non comptabilisé (bénévolat d'actions portées par des réseaux sociaux) et la montée en puissance du « *travail* » du client en ligne (monétisation des données).

Une partie du travail quitte ainsi le domaine du salariat avec la multiplication des indépendants (auto entrepreneurs ou équivalents) qui échappent de fait au lien de subordination du contrat de travail pour tomber dans un lien de dépendance informel, mais tout aussi contraignant. Mais quid de la protection sociale ?

Si le numérique ouvre de nouvelles pistes du financement participatif (hors système bancaire), il met aussi



Le syndicalisme 2.0 ; 5.0 ?

Le syndicalisme doit s'emparer de l'outil numérique sous peine de s'en trouver exclu. Il lui faut imaginer des dispositifs permettant d'établir le lien avec les salariés, d'un même secteur, sous-traitants et donneurs d'ordres, contournant ainsi l'écueil de la disparition des grandes unités de production et de la concentration du salariat ou permettant de toucher les nouveaux salariés des sièges sociaux.

Il lui faut aussi se servir de la traçabilité des flux financiers comme outil pour faire pression sur les stratégies et le management d'entreprise.

D'autres outils numériques comme l'application de décompte du temps de travail à l'usage des IRP (projet Ugict) ou encore l'usage de PÉRISCOPE ou équivalent pour diffuser « en live » les débats entre organisations, construisent des fonctionnalités encore insoupçonnables il y a encore peu de temps.

en cause de nombreux indicateurs dont le PIB...

Nous devons tendre vers une redistribution équitable de la valeur, avec les collaborateurs, qui s'appuie sur une transparence de l'ensemble des données financières et économiques de l'entreprise.

Au niveau sociétal

Quel est l'apport de ces outils horizontaux ? s'interroge Laure Belot.

Ils facilitent l'apparition de plus larges communautés de coopérateurs (en complémentarité des relations humaines), cependant la complexification de certains outils tend à générer des fractures et des exclusions.

Il faut dès à présent s'interroger sur la réalité du développement de l'autonomie induite et sur le l'intensité de l'émancipation qui en découle.

PRENDRE GARDE À LA RÉCUPÉRATION DU « COLLABORATIF »

La palette est large entre l'apparition d'acteurs coopératifs et la création de nouveaux esclaves du capitalisme centralisé. Une opposition qui se situerait plutôt entre des organisations de type capitaliste (monopolistiques/hierarchisées) et des organisations prônant coopération et gouvernance assouplie.

Les premiers s'appuient sur le collaboratif comme un moyen et non comme une fin. Julien Cantoni³ rap-

pelle que « *Uber se permet de décider unilatéralement la baisse de salaires de ses usagers (les chauffeurs de taxi), ce qui est inimaginable dans une entreprise classique* ».

L'opposition se situe entre des organisations capitalistes et des organisations prônant coopération et gouvernance assouplie.

Les seconds, issus du secteur de l'économie sociale et solidaire (ESS), des coopératives comme Coopaname par exemple), ou des corps intermédiaires (comme des CE), utilisent le numérique comme outil améliorant la qualité au service des *usagers* en continuité de leur besoin de confiance. Cette confiance se traduit par une gouvernance ouverte faisant appel à des dispositifs de représentation démocratique (comités de parties prenantes de type CE par ex).

La récupération de l'usage du *collaboratif* au sein des structures capitalistes les positionnerait comme « *pionnières du numérique* ». Mais, compte tenu de la montée des besoins de « *biens et services communs* », la réappropriation du *collaboratif* et de *l'open source* par des structures porteuses de sens, de l'ESS ou des corps intermédiaires, devient incontournable.

Les organisations comme les syndi-

cats ont intérêt à poursuivre la lutte contre les effets délétères du capitalisme (projet BEPS⁴ sur le transfert de bénéfice, statut des youtubers, ubers) en s'appuyant sur les acteurs véritablement « *coopératifs* » et de nouveaux mouvements émancipateurs, périphériques au salariat. En tant que syndicat de masse structuré par le bas, la CGT est légitime pour poursuivre ce type de lutte décentralisée.

Le syndicalisme doit s'emparer de l'outil numérique sous peine de s'en trouver exclu. Il lui faut imaginer des dispositifs permettant d'établir le lien avec les salariés, d'un même secteur, sous-traitants et donneurs d'ordres, contournant ainsi l'écueil de la disparition des grandes unités de production et de la concentration du salariat ou permettant de toucher les nouveaux salariés des sièges sociaux.

Il lui faut aussi se servir de la traçabilité des flux financiers comme outil pour faire pression sur les stratégies et le management d'entreprise.

D'autres outils numériques comme l'application de décompte du temps de travail à l'usage des IRP (projet Ugict) ou encore l'usage de PÉRISCOPE ou équivalent pour diffuser « *en live* » les débats entre organisations, construisent des fonctionnalités encore insoupçonnables, il y a encore peu de temps. ♦

¹ Laure Belot est l'auteur de « *La déconnexion des élites* » aux éditions des Arènes.

³ Julien Cantoni est aussi l'auteur de « *La société connectée* » aux éditions Inculte.

³ GAFAM regroupe les initiales de Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft aussi appelés OTT (over the top).

⁴ Projet BEPS Projet OCDE/G20 de lutte contre l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices (BEPS) fournit aux États des solutions pour éliminer les brèches qui subsistent dans les règles internationales actuelles et permettent à des sociétés d'organiser la « *disparition* » de leurs bénéfices ou de transférer artificiellement ces bénéfices vers certains pays qui appliquent une fiscalité faible ou nulle, alors même que ces entreprises y réalisent des activités économiques limitées, voire inexistantes.