



**Le Syndicat.
Die Gewerkschaft.
Il Sindacato.**

Thèses syndicales pour un débat de société

La numérisation du travail

Le débat sur la numérisation de l'économie occupe une place toujours plus importante dans la discussion publique. Les mots-clés tels que « Industrie 4.0 », « Cyber-Physical-Systems », « Smart Factory », « Big Data », « économie de plateforme », « Crowdworking » et « Clickworking » sont sur toutes les lèvres. Ils se réfèrent à une série de développements simultanés et en parties liés qui exercent une forte influence à la fois sur le futur monde du travail et la société.

L'inaction des politiques face aux défis qui en découlent a de quoi irriter. Le Conseil fédéral, en particulier, ne semble pas disposé à prendre des responsabilités. Dans le seul rapport qu'il a établi à ce jour, il ne propose aucune mesure particulière à cet égard – pas même dans les domaines de la formation et de la recherche. Pas un seul programme de recherche n'a donc été lancé jusqu'ici dans le cadre des PNR. Au lieu d'analyser sérieusement les changements effectifs et leurs conséquences, le gouvernement utilise le débat sur la numérisation comme une occasion facile pour mettre en œuvre une politique de déréglementation unilatérale : remettre en cause les dispositions existantes en matière du droit du travail afin qu'il soit possible de réaliser du profit librement avec les nouveaux modèles commerciaux numériques en Suisse.

Ce n'est pas une bonne base pour une stratégie de numérisation durable. Le congrès d'Unia a décidé en octobre 2016 d'élaborer une stratégie jusqu'à fin 2017 pour explorer les possibilités d'aménagement existantes et apporter des réponses aux défis concrets.¹

Thèse 1: La numérisation doit être aménagée

En principe, les innovations technologiques qui sont souvent financées par les pouvoirs publics doivent aussi profiter à l'ensemble de la société. Elles influent sur le futur monde du travail, mais ne déterminent pas ses caractéristiques à l'avance. Cela vaut aussi pour les technologies numériques.

¹ Les thèses s'appuient sur un document de base sur l'état de la science, élaboré par le sociologue du travail Martin Kuhlmann de l'Institut de recherches sociologiques de Göttingen (Soziologisches Forschungsinstitut SOFI) sur mandat d'Unia (avril 2017).

Premièrement, les entreprises peuvent les utiliser dans le cadre de différents concepts de management. Deuxièmement, il existe des marges de manœuvre sur le plan de la réglementation sociale selon les modèles socio-politiques choisis. Enfin, la numérisation progresse certes à des rythmes différents, mais toujours par étapes. Les technologies numériques doivent profiter à tous les salarié-e-s. Elles doivent servir à alléger ou automatiser le travail pénible et à enrichir et valoriser le travail humain. C'est pourquoi la numérisation doit être aménagée. Les possibilités d'aménagement en matière de politique (du travail), toujours plus nombreuses, doivent être utilisées. Les progrès technologiques se traduisent aussi par une meilleure productivité du travail. Cela ouvre des perspectives de réduction des temps de travail.

Thèse 2: Les syndicats sont des acteurs importants de la numérisation

La numérisation croissante du monde du travail place l'ensemble de la société face à de nouveaux défis. Les droits fondamentaux ainsi que les réglementations des conventions collectives de travail doivent être développés de sorte à renforcer globalement la protection et les droits des individus ainsi que la représentation collective des intérêts des salarié-e-s. Les syndicats jouent ici un rôle-clé.

Au niveau politique, ils luttent pour des conditions-cadres légales de la numérisation qui assurent les droits des citoyen-ne-s, des salarié-e-s et des consommateurs-trices. Au niveau de la politique de branche et dans les entreprises, ils misent sur la participation active des salarié-e-s et de leurs représentant-e-s au développement des CCT et aux processus de transformation dans l'entreprise. Pour atteindre ces objectifs, il convient d'intensifier l'échange d'expérience au niveau syndical et interentreprise (good practice sharing) et de mettre en place des structures de réseau appropriées.

Thèse 3: Concepts de politique du travail dans l'intérêt des salarié-e-s

Les tâches et les rôles des salarié-e-s dans le cadre des processus de numérisation peuvent être aménagés de façon très diverse. Les syndicats se montrent critiques envers les concepts en matière de politique du travail qui misent exclusivement sur l'automatisation et la suppression des compétences décisionnelles décentralisées.

Ils se concentrent en revanche sur le renforcement de structures d'équipe avec, pour les salarié-e-s, des marges d'aménagement et de décision fondées sur l'expérience. De tels concepts de politique du travail constituent une alternative aux concepts d'organisation hiérarchique et à la pression visant à formaliser et à standardiser les systèmes IT centralisés. De nouveaux potentiels d'aménagement offrent des possibilités élargies en termes de communication et d'interaction dans l'espace et dans le temps ainsi qu'au niveau organisationnel. Pour pouvoir utiliser ces possibilités, les salarié-e-s doivent disposer du temps et des marges de manœuvre organisationnelles nécessaires.

Thèse 4: Les salarié-e-s participent à l'aménagement des processus de travail numériques

Les technologies numériques et les processus de travail sont souvent choisis, développés et introduits sans une participation suffisante des futurs exploitant-e-s, resp. utilisateurs-trices. Cela affecte non seulement la facilité d'utilisation et l'acceptation de ces nouveautés, mais aussi leur utilité et performance économique. Les supérieur-e-s hiérarchiques proches des processus, les représentations d'intérêts dans l'entreprise ainsi que les syndicats doivent assurer la participation active des salarié-e-s. Ils doivent en outre être associés à l'élaboration des règlements CCT qui donnent aux entreprises des incitations et des instruments pour l'aménagement de processus de travail numériques orientés vers les salarié-e-s.

Thèse 5: Régler l'économie de plateforme – mettre fin à l'exploitation

Les technologies de numérisation favorisent, dans le cadre de l'économie de plateforme, l'expansion de nouveaux modèles commerciaux et formes de travail. Dans ce contexte, la division et la réorganisation de chaînes de création de valeur verticales sont souvent liées à une informalisation des rapports de travail qui étaient jusque-là réglementés. Les salarié-e-s sont ainsi toujours plus nombreux à devenir des « crowdworkers »: des faux-indépendants isolés sans couverture sociale. Afin d'empêcher l'apparition de formes extrêmes d'exploitation comme aux débuts du capitalisme, il convient de protéger les salarié-e-s de l'économie de plateforme de l'arbitraire en assurant leurs salaires, leurs possibilités d'évolution et la conciliation de la vie professionnelle et privée. Les risques sociaux comme la maladie, le chômage et l'âge doivent être couverts par les mêmes assurances sociales dont bénéficient les autres salarié-e-s. Les syndicats ont le mandat de représenter également les intérêts et les droits de ce nouveau groupe de salarié-e-s de l'économie de plateforme en associant leur lutte à celle des autres groupes de salarié-e-s pour un monde du travail humain.

Thèse 6: Limiter la flexibilisation

Au-delà du phénomène du crowdworking, les technologies de la numérisation renforcent la tendance, observée depuis des années, à l'accélération/la densification du travail, à la flexibilisation imposée de l'extérieur et au décloisonnement dans toujours plus de domaines. Cela s'accompagne d'une augmentation des risques psychosociaux et complique la protection de la santé des salarié-e-s ainsi que la conciliation entre travail et vie de famille. Au lieu d'affaiblir les mécanismes de protection existants – comme dans le débat actuel sur la révision de la loi sur le travail – il faut au contraire les développer et les améliorer. Les syndicats y contribuent avec des propositions de réglementation innovantes au niveau de la loi et des CCT. La culture d'entreprise concernée et le climat de travail/d'équipe spécifique au domaine constituent d'importants champs d'action syndicaux pour limiter ces développements.

Thèse 7: Droit aux propres données

La collecte, l'appariement et l'utilisation de données sert toujours plus de base à la création de valeur dans l'économie numérique. La question de savoir quelles données peuvent être utilisées par qui et à quelles fins est donc pertinente non seulement pour des raisons de protection des données visant à sauvegarder la liberté individuelle et protéger la sphère privée. Il s'agit aussi, de plus en plus souvent, d'une question de pouvoir économique et politique.

C'est pourquoi les syndicats s'engagent pour un droit étendu aux propres données comme base pour une société démocratique sous le signe du numérique. L'utilisation de données qui sont collectées au niveau de l'entreprise dans le cadre des processus de travail est un point particulièrement sensible. Les données provenant des processus de travail ne doivent pas être utilisées pour augmenter les objectifs de performance, la pression au travail et la concurrence entre les salarié-e-s. Il se pose ici la question de savoir comment concilier la transparence des processus – et donc une meilleure planification et un meilleur pilotage des processus de production et de prestations – et la protection des données des salarié-e-s. Il faut pour cela des réglementations claires et vérifiables au niveau opérationnel et législatif. Elles doivent respecter le principe selon lequel l'utilisation des données doit rester liée aux processus de travail.

Thèse 8: Développer les systèmes de protection sociale

Les prévisions des effets de la numérisation sur l'emploi sont très variables. Les plus pessimistes prévoient une éviction massive de la main d'œuvre à presque tous les niveaux de qualification. D'autres scénarios pronostiquent une progression de l'emploi dans le sillage des nouveaux modèles commerciaux, en particulier dans le secteur des services, et soulignent en outre la tendance à une plus grande coopération entre l'homme et la machine.

Mais on s'accorde largement à dire que l'évolution technologique s'accompagnera de transferts vers des activités non routinières, des activités interactives et flexibles, en fonction de la situation, ainsi que vers des tâches plus exigeantes en termes de qualifications. Afin que cette transformation du marché du travail puisse être menée à bien de façon socialement acceptable, il faut renforcer et développer les systèmes de protection sociale. Les instituts de formation et les profils professionnels doivent être axés sur les nouvelles exigences de la numérisation. Tous les salarié-e-s doivent pouvoir acquérir des compétences, où il s'agit d'obtenir des connaissances d'ensemble et de processus élargies, de répondre aux exigences accrues dans le domaine du travail interdisciplinaire au-delà des disciplines et de développer les aptitudes individuelles (capacité à s'organiser, confiance en soi, réflexion sur soi) ainsi que les compétences sociales et la capacité à travailler en équipe. Outre le droit à la formation professionnelle et continue, il s'agit aussi du droit à la réorientation professionnelle. Les salarié-e-s pourront ainsi maîtriser activement les changements qui s'opèrent dans les activités et les exigences de qualification. Les assurances sociales doivent répondre à ces nouvelles exigences en matière de formation. L'assurance chômage doit par exemple aussi financer la réorientation professionnelle des personnes au chômage.

Thèse 9: Travail et apprentissage doivent aller de pair

Les exigences en matière de qualifications, resp. de formation professionnelle et continue augmentent dans le monde du travail numérique. La formation devient une ressource stratégique: c'est seulement si le droit à la formation et la formation continue permanente est reconnu et mis en œuvre que les salarié-e-s pourront apporter leur contribution au développement du savoir-faire productif, également dans un avenir numérique.

Au niveau de l'entreprise, un climat de travail et d'entreprise propice à l'apprentissage et un aménagement du travail correspondant sont plus que jamais des facteurs-clés du succès de l'entreprise et d'une politique du personnel durable. Au niveau du partenariat social et au niveau législatif, les syndicats s'engagent pour la reconnaissance des droits de formation correspondants. En outre, ils développent, dans le cadre de la collaboration paritaire, des offres de formation spécifiques aux branches. Enfin, les syndicats s'engagent pour que les revendications des salarié-e-s soient également prises en compte dans la recherche du Fonds national suisse (FNS), dans la Commission pour la technologie et l'innovation (CTI) ainsi dans les hautes écoles.

Thèse 10: Combattre les monopoles dangereux

L'intégration numérique de la création de valeur horizontale peut renforcer dangereusement la puissance de monopole de groupes opérant au niveau mondial. Le regroupement – et l'acquisition toujours plus agressive – de différents domaines dans un système numérique avec de nombreux services et produits en réseau conduit à une concentration du pouvoir économique. Cela s'étend de plus en plus à d'autres sphères sociales. Des réglementations étatiques et transnationales doivent empêcher l'émergence de tels monopoles et cartels, renforcer les droits des utilisateurs et assurer que les gains de monopole bénéficient à la collectivité.

Conclusion: Réponses concrètes à des défis réels

La numérisation représente pour le futur monde du travail et l'ensemble de la société une « mégatendance » significative. Il convient de noter que le terme apparemment uniforme de « numérisation » désigne une multitude de technologies différentes, de processus de travail et modèles commerciaux. Selon la branche, le secteur d'activité et le groupe de salarié-e-s, ils s'accompagnent de possibilités d'aménagement, de conditions-cadres et d'effets spécifiques. Il est donc difficile de faire des prévisions générales et les exagérations et les propos alarmistes véhiculés par les médias ne nous apportent pas de réponses d'avenir. Cependant, les problèmes et les défis sont réels. Ils exigent des solutions concrètes des politiques et des partenaires sociaux. Les syndicats sont prêts à apporter leur contribution.