

---

## Congrès 2016 Motion principale III – Adoptée par le Congrès de la CESI le 2 décembre 2016

---

### Numérisation – Trouver l'équilibre

#### 1. Introduction

- 1.1. La numérisation en cours de l'économie, de l'administration et de la société représente un défi immense pour les travailleurs et les syndicats des secteurs privé et public.
- 1.2. La numérisation peut offrir des possibilités de croissance et d'emploi. Elle accroît le potentiel d'innovation des économies et peut améliorer l'efficacité des structures de travail participatives. Pour les travailleurs, la numérisation peut être une aide pour faciliter des tâches déterminantes pour la sécurité, répétitives, compliquées et éreintantes. Les nouvelles formes de travail en ligne peuvent avoir des effets positifs sur la qualité du travail et sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée.
- 1.3. La numérisation et l'automatisation fragmentent également les marchés du travail dans le temps et l'espace et génèrent des formes d'emploi totalement inédites et plus flexibles. Elles requièrent de nouvelles compétences et se traduisent souvent par des formes de travail et une vie moins stables et sûres. Elles sont à même de modifier, bouleverser et démanteler les emplois, augmenter leur précarité ainsi que le dumping social et les inégalités. Le droit du travail et les politiques sociales doivent suivre le rythme des évolutions qui surviennent sur le marché du travail.
- 1.4. Les syndicats doivent accepter la numérisation comme un fait inévitable. S'ils ne souhaitent pas être dépassés par la numérisation, ce qui se retournerait tôt ou tard contre les intérêts de leurs membres traditionnels, ils doivent contribuer à orienter le processus de numérisation en leur faveur.
- 1.5. Les politiques et les partenaires sociaux doivent garantir que la numérisation se fasse de manière durable, inclusive et socialement juste. Ils doivent tirer profit des possibilités qu'elle offre et minimiser les risques pour les travailleurs. Les processus de numérisation ne doivent pas conduire à une exclusion des citoyens, si ces derniers ne parviennent pas à suivre les

nouvelles évolutions. Ces citoyens doivent continuer à pouvoir accéder sans discrimination aux entreprises, aux administrations et aux établissements hospitaliers.

- 1.6. Les principales priorités d'action dans le domaine du travail mobile sont: la formation et les compétences, la protection des données, la participation des travailleurs, les nouvelles formes d'emploi et les stratégies de travail des syndicats.

*Par conséquent, la CESI visera à:*

## **2. Garantir un travail mobile favorable aux travailleurs**

- 2.1. Du fait de la numérisation, de nombreux postes de travail sont désormais liés à Internet et beaucoup moins à des lieux de travail, ainsi qu'à des horaires et à des employeurs fixes. L'organisation et le rythme traditionnels du travail, tels que le travail de bureau et les heures de travail fixes, sont bouleversés et dématérialisés.
- 2.2. Des solutions numériques mobiles en matière de travail peuvent présenter des avantages pour tous: pour les employeurs, qui exigent de leurs travailleurs plus de flexibilité; pour les travailleurs et leurs familles, qui souhaitent davantage partager les responsabilités familiales et qui aspirent à un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée; et pour la société et l'économie, vu que le travail flexible ou en ligne peut accroître la productivité et la participation au marché du travail.
- 2.3. Il est possible que le travail mobile ou le télétravail ne soit pas souhaité par toutes les parties et dans tous les cas de figure. En l'absence de réglementation, le travail mobile peut rapidement conduire à une augmentation des heures de travail, à une répartition des responsabilités floue et à une diminution des possibilités de développement professionnel, mais également à un isolement social. Les travailleurs sont par ailleurs de plus en plus souvent contraints d'exécuter leur travail à l'aide de leur propre équipement.

*La CESI en appelle par conséquent aux législateurs et à tous les partenaires sociaux pour qu'ils coopèrent et qu'ils établissent des conditions-cadres pour garantir un travail mobile juste dans le respect des orientations suivantes:*

- 2.4. La conclusion de contrats relatifs au travail mobile ne devrait être possible que si les deux parties y consentent librement. Il convient de défendre les intérêts des travailleurs qui préfèrent les schémas classiques de travail.
- 2.5. Les solutions de travail mobile doivent exclure la disponibilité permanente, les heures supplémentaires non payées et prévoir un droit à la déconnexion afin d'éviter une accumulation des heures de travail ou des heures supplémentaires non payées. La directive européenne sur le temps de travail devrait s'appliquer le plus possible. Il faudrait promouvoir des modèles permettant de gérer le temps de travail, tels que le blocage des comptes utilisateurs après les heures de travail.

- 2.6. Les mêmes droits et obligations devraient en principe s'appliquer aux activités réalisées sur le lieu de travail et à l'extérieur de celui-ci. Les employeurs devraient demeurer responsables des employées qui travaillent à l'extérieur de leur lieu de travail. Ce point concerne surtout les accidents, tout comme d'autres aspects de la santé et de la sécurité au travail.
- 2.7. Les employeurs doivent garantir que l'absence des travailleurs sur leur lieu de travail n'a pas d'impact négatif sur les possibilités d'avancement et de développement personnel.
- 2.8. Les employeurs devraient en principe mettre à disposition des travailleurs les équipements dont ils ont besoin pour accomplir leur travail.

### **3. Offrir la bonne formation et les bonnes compétences**

- 3.1. Les emplois exigent de plus en plus souvent de la part des travailleurs des compétences et connaissances numériques nouvelles et poussées.

*Pour assurer une transition réussie de l'école au travail, l'employabilité des travailleurs et une numérisation qui leur est favorable, la CESI formule les demandes suivantes:*

- 3.2. Les réformes de l'enseignement dans les Etats membres devraient mettre l'accent sur le développement de compétences numériques et sur des qualifications en lien avec les évolutions sur le marché du travail. Cela présuppose de se concentrer sur les systèmes de formation en alternance et sur la certification des compétences. Une formation en parallèle pour les enseignants et un aménagement approprié des établissements d'enseignement avec des équipements techniques modernes sont indispensables.
- 3.3. L'enseignement doit continuer à affûter l'esprit critique des jeunes pour qu'ils soient en mesure de décrypter les réalités, de faire la distinction entre des faits et des avis et de résister à l'endoctrinement lorsqu'ils utilisent Internet et les réseaux sociaux. Il faudrait en outre sensibiliser les jeunes aux risques du harcèlement en ligne sur les réseaux sociaux.
- 3.4. Les employeurs doivent accompagner les nouveaux outils de travail numériques d'une assistance technique et de formations. Les compétences numériques constituent une valeur ajoutée tant pour l'employé que pour l'employeur. Les formations devraient par conséquent être organisées dans le cadre des heures de travail. Il convient d'appliquer le principe de « la reconversion professionnelle avant toute nouvelle embauche ». Le manque de compétences numériques ne doit pas servir de prétexte à un licenciement, à une réduction salariale ou à d'autres mesures touchant au droit du travail.
- 3.5. Des programmes d'apprentissage tout au long de la vie axés sur les compétences numériques, qui tiennent compte des besoins des différents travailleurs, sont indispensables. Les programmes doivent être détaillés et constants pour suivre la cadence des cycles d'innovation numérique dans le domaine des emplois et de l'économie dans son ensemble. Le droit à des congés de formation payés devrait devenir la norme.

- 3.6. Les services publics de l'emploi devraient, en concertation avec les syndicats, élaborer des programmes de reconversion afin de tenir compte des changements structurels dans le type de compétences (numériques) requises sur le marché du travail, d'améliorer l'employabilité et de maximiser la réinsertion sur le marché du travail.
- 3.7. Les investissements publics dans les compétences numériques devraient être considérés comme un investissement social. Il faut leur accorder une importance particulière dans le cadre des règles européennes de gouvernance économique et de surveillance budgétaire.

#### **4. Respecter et protéger la vie privée et les données des travailleurs**

- 4.1. La numérisation facilite plus que jamais la collecte de données sur les travailleurs. Cette possibilité peut être utilisée à mauvais escient par les employeurs, et contre les intérêts des travailleurs. Cette situation peut générer des pressions et du stress sur le lieu de travail. La collecte numérique des données peut être contraire au droit fondamental à la vie privée.

*Pour garantir une protection maximale des données des travailleurs, la CESI formule les demandes suivantes:*

- 4.2. Des règles contraignantes devraient scrupuleusement réglementer le type de données numériques (telles que l'utilisation d'Internet) qu'un employeur peut collecter sur ses travailleurs. Il faut prévoir une obligation selon laquelle les employeurs sont tenus de fournir des renseignements complets et à intervalles réguliers aux employés sur le type de données numériques qui sont collectées et à quelle fin.
- 4.3. S'agissant de la protection des données des travailleurs contre des tiers, des règles claires devraient fixer des normes minimales ambitieuses relatives au partage ou à la vente de données à des acteurs privés, tels que des agences de publicité. Les représentants professionnels ou les syndicats doivent être consultés lors de la définition de ces règles.

#### **5. Adapter la participation des travailleurs et les mesures d'information et de consultation**

- 5.1. Les travailleurs sont souvent les mieux placés pour développer des solutions numériques inédites et innovantes qui leur sont favorables, améliorent la santé et la sécurité, génèrent des rendements économiques et profitent tant aux usagers qu'aux clients. Impliquer les travailleurs dans les processus de numérisation renforce l'appropriation des réformes et améliore l'acceptation du changement.
- 5.2. Dans un même temps, les travailleurs risquent d'être dépassés par les processus de numérisation, car ils ne parviennent toujours à comprendre pourquoi des changements s'avèrent nécessaires. Cette question ne peut être abordée que moyennant une représentation forte dans les sociétés, dans les entreprises, dans l'administration et au niveau des syndicats.

*Pour que la participation des employés à la gestion de la numérisation soit efficace et favorable, la CESI formule les commentaires suivants:*

- 5.3. Les mesures d'information et de consultation doivent être inclusives et s'appliquer à tous les travailleurs sans exception.
- 5.4. Les travailleurs intéressés, les représentants professionnels, les syndicats et ceux qu'ils représentent doivent systématiquement être impliqués dans tout exercice d'anticipation et de gestion de la révolution numérique sur le lieu de travail. Leurs suggestions et leurs préoccupations doivent être entendues à toutes les étapes du processus de numérisation.
- 5.5. Les employeurs devraient partager les bénéfices générés par la numérisation (dividende numérique) moyennant une meilleure participation financière des employés ou une réduction du temps de travail (pour le même salaire).

## **6. Réglementer les nouvelles formes d'emploi**

- 6.1. En tant que catalyseur de la mondialisation, la numérisation se traduit par un nombre croissant de personnes qui deviennent économiquement actives dans de nouvelles formes d'emploi atypiques et flexibles, telles que le *crowd-working*, l'emploi partagé ou le partage des employés. Des formes d'emploi telles que les statuts de faux-indépendants ne sont souvent pas réglementées et ne doivent pas servir à échapper à la législation.
- 6.2. Alors que des personnes exercent des activités non couvertes par le droit du travail et non assujetties à la sécurité sociale, la société est lésée puisque les impôts ne sont pas payés comme ils le devraient et les travailleurs dans une relation de travail conventionnelle sont mis sous pression lorsque de nouvelles formes d'emploi non réglementées sont considérées comme une voie à suivre.

*Afin de régulariser et de sécuriser le travail couvert par de nouvelles formes d'emploi, afin de les rendre justes pour notre société et de prévenir tout risque pour les travailleurs se trouvant dans des formes traditionnelles d'emploi, la CESI formule les demandes suivantes:*

- 6.3. Des définitions claires des termes « travailleur » et « indépendant » devraient être arrêtées au niveau de l'UE ou à l'échelon international. Cela obligerait toute personne se trouvant de facto dans une relation de travail salariée, quelle qu'elle soit, à s'acquitter l'impôt sur le revenu et à bénéficier du droit du travail et des droits sociaux.
- 6.4. Ce sont les normes de protection élevées et les droits existants pour les formes traditionnelles de travail qui doivent s'appliquer aux nouvelles formes de travail, et non de nouvelles règles faibles. Il convient d'éviter absolument un nivellement par le bas.

## **7. Réaligner les stratégies de travail des syndicats**

- 7.1. Les mouvements de travailleurs doivent continuellement s'adapter aux nouveaux défis numériques.

*Afin d'impliquer plus efficacement les travailleurs, les syndicats et les confédérations syndicales dans la gestion de la numérisation et afin d'attirer de nouveaux membres, la CESI formule les propositions suivantes:*

- 7.2. Les syndicats devraient davantage sensibiliser les personnes qu'ils représentent aux conséquences de la numérisation sur le plan social et sur les emplois. Ils devraient aspirer à plus de recherches dans ce domaine.
- 7.3. Les syndicats devraient concentrer leur travail sur la numérisation. Ils devraient créer des structures leur permettant de suivre et d'analyser systématiquement les nouvelles technologies mises en place sur le lieu de travail et interagir avec les employeurs, les autorités et les décideurs.
- 7.4. Les syndicats devraient aborder les personnes de plus en plus nombreuses se trouvant dans de nouveaux types d'emplois créés par la numérisation et les sensibiliser à la nécessité de s'organiser. Les syndicats devraient ainsi explorer de nouveaux rôles et dépasser les pratiques traditionnelles de négociation collective pour répondre aux besoins de ces travailleurs. A titre d'exemple, on peut citer la coopération et les services de conseil juridique en ligne.
- 7.5. Les syndicats devraient envisager de conclure des accords de nature transfrontalière et de créer une nouvelle plateforme syndicale conjointe à caractère paneuropéen pour mobiliser les travailleurs et pour synchroniser en ligne, en temps réel et au-delà des frontières les actions de contestation et les actions collectives. Cela permettrait de répondre aux besoins d'un nombre croissant de personnes travaillant de manière numérique pour différents employeurs et dans diverses juridictions.
- 7.6. Les syndicats devraient évaluer les impacts sociaux et en termes d'emploi de la numérisation sur la législation actuelle et future. Ils devraient demander que soit institué un groupe d'experts au niveau de l'UE, composé de tous les partenaires sociaux reconnus en Europe, chargé de faciliter la diffusion des travaux de recherche sur les impacts de la numérisation sur l'emploi et de proposer des solutions pour relever les défis existants et nouvellement identifiés.