

ANALYSE DES 36 PRECONISATIONS DU RAPPORT "TRANSFORMATION NUMERIQUE ET VIE AU TRAVAIL" ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

Développer l'éducation numérique par la formation initiale et continue

Préconisation N°1 : Mobiliser les moyens de la formation afin d'accompagner la transition du numérique.



Le numérique accélère l'obsolescence de certaines qualifications, servant de prétexte à des licenciements en particulier des seniors au lieu de recourir à des mises à niveau et à des formations. Ainsi, 79 % des salariés disent qu'ils sont contraints de s'auto-former aux outils technologiques. On passe ainsi d'une ressource à une contrainte, les outils étant imposés aux salariés et ces derniers laissés à l'abandon. **FO préconise que le Conseil National de l'Emploi, de la Formation et de l'Orientation Professionnelle établisse un cadre permettant le recensement de données pertinentes pour suivre les besoins en formation relatifs aux évolutions numériques.**

De même, pour FO, l'employeur a la responsabilité d'accompagner ses salariés tout au long de cette transformation et de répondre à leurs besoins de formation aux outils technologiques. Cette responsabilité doit être traduite dans les faits à l'échelle de chaque entreprise en termes d'équipement et de formation au quotidien. Laisser les salariés s'auto-former intensifiera la fracture croissante entre salariés au détriment des plus démunis face au numérique. De même, on ne peut prétendre tirer pleinement parti de la transformation numérique pour l'activité et l'emploi sans répondre à ce besoin de formation en créant des offres de formation initiale et continue.

Préconisation N°2 : Lancer une consultation des branches pour mesurer leurs besoins en formation.



Cette préconisation est essentielle car seules les branches professionnelles, le cas échéant avec l'aide des filières professionnelles, sont en mesure d'identifier les besoins en nouvelles qualifications et ainsi en formation permettant tant d'accompagner ces évolutions que de procéder à ces formations. Face à un sujet d'une telle envergure, il apparaît contre-productif d'inscrire cette démarche tant dans un calendrier contraint que dans une logique de coûts. FO s'inscrit dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels signés sur la formation professionnelle, des accords de branche et des décisions de gestion prises en faveur de la définition et du soutien des besoins en formation. **Le délai de six mois proposé dans le rapport afin de laisser les interlocuteurs sociaux remonter les besoins spécifiques sectoriels est primordial pour parvenir à l'élaboration d'un cahier des charges en matière de formation.** Il serait même nécessaire d'envisager un délai plus important afin de faire précéder chaque consultation d'une étude prospective qualitative et quantitative sur l'impact de la transformation numérique sur les qualifications au sein de chaque branche. De façon plus globale, l'Etat pourrait utilement être à l'origine d'une orientation stratégique et prospective sur tous ces sujets. Pour FO, il serait intéressant de mobiliser France Stratégie dans ce cadre.

Préconisation N°3 : Intégrer le numérique parmi les savoirs fondamentaux dès l'école.



Pour FO, la préconisation ne peut s'entendre que dans une démarche respectant les statuts et de manière plus large que ce qui est proposé par le rapport : **l'apprentissage de ces outils informatiques doit absolument être complété par un travail de mise en garde sur les risques inhérents à la navigation sur Internet et à la conduite d'une meilleure maîtrise des données personnelles.**

Mais dans le contexte de contraintes budgétaires imposées à l'école de la République et à l'enseignement supérieur et la précarisation des postes qu'elles induisent, **cette préconisation soulève la question des moyens publics alloués à l'Education Nationale ainsi que celle de la formation et de l'accompagnement des enseignants dans cette démarche**, qui ne saurait se faire au détriment des savoirs fondamentaux et dans le respect des statuts des personnels.

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

Préconisation N°4 : Confier une mission temporaire de mobilisation des acteurs du numérique à une structure existante.



ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

Avec la présence déjà d'organismes tels que la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés et du Conseil National du Numérique, FO apprécie que le rapport ait privilégié de confier cette mission à une structure existante plutôt que de favoriser une nouvelle création. Comme le rapport, **il nous semble que la Banque Publique d'Investissement est particulièrement adaptée à cette mission**, disposant d'un réseau territorial ouvert aux entreprises, d'une connaissance aigüe de leurs besoins et ayant fait de la transformation numérique un des axes clés de son action.

Placer la transformation numérique au cœur des dispositifs de professionnalisation et de passerelles entre les métiers

Préconisation N°5 : S'appuyer sur la GPEC pour développer la requalification et la reconversion.



Il est essentiel que **les pouvoirs publics et en premier lieu l'Etat s'attaquent de façon prospective à une évaluation concrète des destructions d'emplois liées au numérique d'une part, et aux créations d'autre part**. Là encore France Stratégie pourrait être mobilisée. Pour cela, il est nécessaire à nouveau de travailler avec les branches professionnelles et les filières professionnelles, ce qui permettra d'anticiper l'obsolescence de certains postes. En parallèle, la mise en place d'une **politique RH de reconversion** afin de créer des passerelles entre les emplois est importante.

FO rappelle que la GPEC de branche ou d'entreprise ne saurait viser à développer la reconversion. Elle a au contraire pour but de permettre aux salariés de maintenir leurs qualifications au regard des évolutions liées à la transformation et de ce fait conserver leurs emplois. Il s'agit de fait d'éviter, par l'anticipation, les situations très complexes et lourdes de reconversion.

Préconisation N°6 : Développer les formations de reconversion.



Il est naturellement nécessaire que **les dispositifs et outils existants permettant des reconversions professionnelles intègrent pleinement la dimension des évolutions issues du numérique**. Il ne semble pas utile de créer des procédures de reconversion "spécial numérique". Par ailleurs, **FO réfute l'idée du rapport proposant qu'un salarié dont le poste est supprimé du fait du numérique soit reconverti en promoteur des produits numériques développés dans son entreprise**. Au contraire, FO considère qu'il s'agit de la responsabilité de l'employeur, lequel doit accompagner le salarié dans un objectif **de maintien dans l'emploi, avec le soutien des dispositifs de la branche et des conseillers de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA)**. Cette problématique nécessite des éléments d'identification et d'information, notamment au bénéfice des instances représentatives du personnel (IRP), dans le cadre de la consultation sur la politique annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi dans l'entreprise, et avec le soutien des observatoires prospectifs des métiers et des qualifications (OPMQ) et de la Commission paritaire nationale pour l'emploi de la branche (CPNE).

S'agissant de l'acquisition des connaissances élémentaires dans l'appréhension des outils numériques, FO ne partage pas le point de vue du Rapport qui considère que l'ANI du 13 décembre 2013 (dont FO est signataire) et la loi du 5 mars 2014 ont fragilisé les politiques existantes. Ainsi, le développement du socle de connaissances et de compétences professionnelles, qui comporte un module consacré à « l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique » constitue pour FO l'outil à privilégier et à développer dans les années à venir.

S'agissant de l'acquisition de qualifications dans un objectif de reconversion, le Congé individuel de formation (CIF) produit des résultats reconnus depuis de nombreuses années mais se heurte à un sous-financement, accru par le désengagement des pouvoirs publics ces dernières années. **Aux décisions unilatérales et contre-productives des décisions de l'Etat concernant l'assiette de la contribution CIF, FO demande l'augmentation de celle-ci au regard des besoins de formation.**

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

Préconisation N°7 : Former les personnes destinées à mener la conversion vers une culture numérique.



Préconisation N°8 : Privilégier le management de proximité au sein de l'effort d'éducation numérique.



Préconisation N°9 : Intégrer l'objectif de parité hommes/femmes dans la transformation numérique.



Préconisation N°10 : Systématiser et valoriser, dans l'enseignement supérieur, des formations à l'innovation ouverte et coopérative.



ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

Sur le numérique comme ailleurs, il est certain qu'il vaut mieux que les formateurs soient formés...

Comme tout autre salarié, il est indispensable que les managers de proximité soient suffisamment formés sur les risques et opportunités liés au numérique. Cependant, la fonction de management de proximité recouvre déjà énormément de responsabilités, y compris celle de mettre en œuvre concrètement les évolutions liées au numérique. **Renvoyer à ce niveau la majeure partie de l'effort d'éducation numérique des salariés est dangereuse et, de surcroît, inégalitaire** : chaque manager de proximité va subir une pression supplémentaire alors qu'il s'agit d'une **catégorie déjà très touchée par le burn-out et autres risques psycho-sociaux, et le risque est d'avoir autant d'éducation et de vision numérique que de manager de proximité.**

Dans un secteur où la part des femmes est très faible et stagnante et le plafond de verre marqué, la présence d'une telle préconisation est bienvenue. Cependant, **pour FO, ce n'est pas tant un objectif de parité qui doit être poursuivi car l'instauration de quotas ou de discrimination positive ne peut être une solution durable, mais bien une promotion de la mixité femme/homme.** Promouvoir cette mixité des métiers à travers des actions de sensibilisation ou de valorisation est essentielle sachant que cela peut aussi être un levier pour l'amélioration des conditions de travail pour tous, notamment en terme de réduction de la pénibilité et de conciliation des temps. Cependant, une vigilance particulière devra être accordée au fait que cela ne doit pas entraîner un creusement des inégalités salariales dans le secteur : le principe « à travail égal, salaire égal » devra s'appliquer strictement.

Dans l'enseignement supérieur, face au développement de nouvelles pratiques de coopération et d'innovation, il est nécessaire d'adapter les formations en conséquence. Toutefois, **on voit poindre de plus en plus l'outil informatique pour pallier le manque de place dans les filières et donc en remplacement du non-recrutement d'enseignants du supérieur** : plateformes interactives et coopératives, cours en vidéo, etc. assurés de plus en plus par des entreprises privées. De même, cette nouvelle dimension ne doit pas conduire à affaiblir l'expertise des formations actuelles en matière de droit à la propriété intellectuelle voire même à fragiliser la reconnaissance des diplômés en la matière. Ainsi, **pour FO, ces outils doivent venir en complément des cours, être un outil d'ouverture, mais ne peuvent être un palliatif qui tente de masquer les restrictions budgétaires.**

Offrir un cadre juridique et fiscal incitatif et protecteur

Préconisation N°11 : Adapter, pour les travailleurs du numérique concernés, le droit français pour sécuriser le forfait jour.



Cette préconisation tente d'utiliser les secteurs spécifiques du numérique pour justifier des évolutions en termes de forfait-jours et ainsi pouvoir déroger davantage aux durées de travail maximales ainsi qu'aux temps de repos des salariés et pas uniquement pour les cadres. Pour FO, cette mesure symbolise bien **les risques inhérents à ce rapport, à savoir se servir du numérique pour fragiliser et réduire les droits collectifs.** Il est intéressant de noter que le développement de cette préconisation n'arrive jamais à démontrer qu'il soit nécessaire d'adapter (à la baisse) le droit existant.

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

Préconisation N°12 : Créer des dispositifs fiscaux incitatifs pour promouvoir l'essaimage digital des salariés.

Préconisation N°13 : Développer l'investissement des entreprises dans l'accompagnement de start-ups.

Préconisation N°14 : Supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques.



ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

Il s'agit d'une des préconisations les plus dangereuses du rapport. Non seulement le numérique est utilisé comme prétexte pour réduire les cadres protecteurs du contrat de travail, mais il sert ici à transformer le salarié en travailleur indépendant, artisan de ses qualifications et compétences, coupé de l'entreprise, avec pour seul recours un soi-disant filet de sécurité que le rapport se garde bien de définir. Derrière cette mesure, il y a la transformation de la relation salarié/employeur en prestataire individuel/donneur d'ordre, l'entrepreneur individuel supportant alors les dépenses fiscales et sociales de son nouveau statut.

Pour FO, il existe déjà au niveau de la Banque Publique d'Investissement des fonds et des aides dédiés aux entreprises innovantes dans le domaine du numérique, dont les start-ups. La demande patronale que reprend le rapport d'une nouvelle exonération fiscale est totalement inappropriée.

Il n'y a aucune raison pour que la fiscalité qui s'applique sur l'ensemble des équipements collectifs ou individuels fournis par l'entreprise aux salariés subisse une quelconque dérogation pour le cas particulier des outils informatiques individuels prêtés ou donnés aux salariés, télétravailleurs ou nomadistes.

Rendre le développement des nouvelles formes de travail compatible avec le système social français.

Préconisation N°15 : Réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale

Préconisation N°16 : Devoir d'information des plateformes de services pour l'établissement des droits et cotisations.

Préconisation N°17 : Clarifier les situations respectives de salariat et de travailleur indépendant.



Le titre initial de la préconisation illustre la menace déjà explicitée à la préconisation N°12 : "Construire puis garantir un socle de droits attachés à la personne et prévoir systématiquement une contribution au financement de notre système de protection sociale". Derrière l'argument de vouloir lever les freins (parfois existants) à la mobilité inter-entreprises, la préconisation vise à construire un socle de droits attachés à la personne au détriment du droit collectif. Cette orientation revient à réduire le salariat et emporte inévitablement la remise en cause du fonctionnement et du financement de la Sécurité sociale collective. C'est le Code du Travail et l'égalité de droits qui se retrouvent fragilisés et c'est renvoyer sur le salarié devenu indépendant la responsabilité de s'en sortir et de se protéger seul.

Compte tenu des dérives déjà existantes, cette préconisation va dans le bon sens, mais il est sans doute essentiel de prévoir une obligation pour les plateformes de service qui mobilisent le travail d'une partie de leurs utilisateurs, de transmettre toutes les informations nécessaires à l'établissement des droits et des cotisations et non un simple devoir d'information.

Si le nombre de travailleurs indépendants a récemment augmenté, il convient de rappeler que le travail non salarié est de plus en plus subi en grande partie en raison de la situation du marché de l'emploi, ce qui permet des économies aux entreprises et une moindre protection du salarié. Cette proposition va dans le même sens que les préconisations N°12 et N°15. Plutôt que de clarifier la situation, il s'agit ici de privilégier et de développer petit à petit le cadre de travailleur indépendant au détriment du salariat. Cette approche, qui préconise une domination de l'économique sur le juridique, favorisera une utilisation frauduleuse par les entreprises du statut d'indépendant en lieu et place du statut de salarié, plus protecteur et par essence collectif (comme c'est déjà le cas aux Etats-Unis). De plus, multiplier les indépendants au détriment de salariés aura des conséquences désastreuses sur les financements de la protection sociale tout comme sur les recettes fiscales de l'Etat. Enfin, cette réflexion ne peut pas se cloisonner au ministère du travail et à l'entreprise, elle concerne en premier lieu les travailleurs et *in fine* la protection tant de leurs conditions de travail que l'ouverture et la couverture de leur droit à la protection sociale : les caisses de Sécurité sociale (en particulier du RSI) sont également concernées

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

Préconisation N°18 : Créer une plate-forme publique permettant à chacun de consulter ses droits.



ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

Une telle plateforme publique ne peut avoir que des avantages pour améliorer l'accès à l'information sur leurs droits des travailleurs.

Mettre la transformation numérique au service de la qualité de vie au travail

Préconisation N°19 : Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.



Avant d'aller sur la notion de "devoir", il est **nécessaire de préciser et sécuriser le droit à la déconnexion**. Les solutions à la déconnexion doivent privilégier une régulation collective des usages numériques, au niveau des comportements, afin de garantir une égalité de traitement entre les salariés. Les collectifs de travail permettent d'éviter la dispersion et la surcharge informationnelle tout en favorisant l'entraide. Or, **le rapport s'inscrit à nouveau avec cette disposition dans une logique individualiste renvoyant le salarié seul responsable de l'application de ses droits**. De plus, instaurer un "devoir" pourrait même conduire à accroître les responsabilités individuelles des salariés voire à pouvoir les sanctionner. Enfin, un tel sujet doit répondre de droits et règlements nationaux. On ne peut renvoyer sur l'entreprise et la négociation collective à son niveau la responsabilité de préciser les droits et devoirs de ses salariés. **Cela répondrait d'une logique d'inversion de la responsabilité et de la hiérarchie des normes tout en instaurant une inégalité généralisée.**

Préconisation N°20 : Mettre en place au sein de l'entreprise une politique de régulation de l'usage des outils numériques.



La régulation des outils numériques est incontestablement une nécessité, mais celle-ci ne peut être renvoyée entreprise par entreprise. C'est aux branches d'y travailler selon un cadrage voire une réglementation nationale. Un tel cadre est nécessaire, y compris pour recenser des bonnes pratiques à l'instar de celles visant à réduire les envois d'emails au profit de plateformes internes à l'entreprise favorisant la collaboration et le collectif.

Préconisation N°21 : Relancer au sein des entreprises les politiques RH tendant à renforcer le collectif au sein de l'entreprise, notamment à travers son identité et sa culture



On ne peut qu'être d'accord avec cette préconisation, car avec le numérique qui conduit notamment à un développement important du télétravail et qui peut individualiser les tâches, **il est nécessaire de renforcer le collectif**. Pour autant, cela ne serait être un blanc-seing à n'importe quelle politique RH.

Préconisation N°22 : Développer des espaces de travail propices à la culture digitale.



Force Ouvrière est en opposition avec la vision selon laquelle l'enjeu pour les entreprises consiste à repenser la construction de leurs espaces de travail afin de les mettre au service de leur activité. Bien au contraire, **les espaces de travail doivent en priorité répondre aux besoins des salariés**, notamment en termes de culture digitale. Il est également **essentiel à ce que les télétravailleurs et les salariés nomades disposent d'espaces de travail dédiés**. Tout cela permettra de renforcer tant le collectif que la qualité de vie au travail.

Préconisation N°23 : Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels cette mesure est pertinente.



Au motif d'une approche dite "modernisée" de la mesure de cet aspect du travail, **le rapport préconise de fait de rompre avec un cadre légal de durée du travail pour le remplacer par la notion, à ce stade totalement indéfinie et arbitraire, de charge de travail**. Le rapport va jusqu'à considérer que la prise en compte de la charge de travail se définit et s'appréhende au niveau de chaque équipe dans une entreprise. Pour FO, à nouveau cette orientation suit la **logique ambiante de volonté d'inversion de la hiérarchie des normes et fragilise les droits collectifs nationaux**. La notion de charge de travail demeure intéressante à intégrer dans une logique de prise en compte de la pénibilité. Cela demande à ce que la constitution d'indicateurs objectifs permettant de mesurer cette charge de travail, tant physique, mentale que psychologique, qui n'est pas chose aisée, soit établie au niveau de la branche professionnelle. Au niveau de l'entreprise, il est nécessaire de rôle du médecin du travail et du CHSCT, seuls à même de garantir une mesure effective de la charge de travail.

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

Préconisation N°24 : Promouvoir la vigilance des acteurs du réseau de prévention santé sur l'ensemble des risques professionnels liés aux nouvelles formes d'organisation et à l'utilisation de nouveaux outils.

Préconisation N°25 : Compléter la notion de performance individuelle par l'évaluation du collectif.

Préconisation N°26 : Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance.

Préconisation N°27 : Développer, en lien avec les collectivités territoriales, des tiers lieux pour accueillir les nouvelles formes de travail.

Préconisation N°28 : Clarifier par accord d'entreprise la question de l'imputabilité en cas d'accident du travailleur à distance.

Préconisation N°29 : Inviter les entreprises à intégrer à leurs politiques de rémunération la notion de reconnaissance des efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique.



ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

L'utilisation parfois à mauvais escient des nouvelles technologies fragilise la frontière entre vie privée et vie professionnelle, dépersonnalise la relation de travail au profit d'échanges virtuels et accélère le rapport au temps de travail – introduisant une confusion entre ce qui est urgent et ce qui est important. En une génération, on est passé d'un collectif de travail physiquement réuni à une communauté d'individus connectés mais isolés et éloignés les uns des autres. Tout cela, ainsi que l'organisation du travail elle-même, sont des potentiels facteurs déclencheurs de maladies professionnelles telles que le burn-out et engendre de nouvelles organisations du travail entraînant des risques pour la santé physique et mentale des salariés. Face à ces risques, **il est indispensable que la négociation collective, en complément de dispositifs législatifs ou réglementaires, soit remise au centre dans la construction des conditions de santé au travail, dans la branche et au sein de chaque CHSCT.**

FO n'est pas favorable à l'instauration d'une mesure de performances, qu'elles soient collectives ou individuelles.

Il est intéressant de noter que la préconisation a évolué au gré de la mission Mettling notamment en n'imposant plus de modifications du Code du Travail comme seul recours. **La rédaction finale affiche des propositions de réponse à la hauteur des problématiques rencontrées.** Cependant, développer les supports de diffusion de bonnes pratiques est une nécessité. Pour FO, il est primordial de repartir de l'accord interprofessionnel de 2005 sur le télétravail et d'ouvrir une nouvelle négociation interprofessionnelle sur le sujet afin que le télétravailleur reste « un salarié à part entière et non pas entièrement à part ».

Cette préconisation répond d'un réel besoin pour de nombreux salariés. **Les tiers lieux peuvent aussi permettre de créer du collectif de travail et associer les collectivités territoriales à leur développement pourrait éviter des délocalisations d'entreprises ou d'activités notamment dans les zones rurales ou certaines banlieues dites "défavorisées".**

Pour FO, **il faut d'abord poser le principe de la présomption d'imputabilité à l'employeur en cas d'accident du travailleur à distance en étendant le cadre légal actuel protégeant les salariés aux télétravailleurs tout comme aux salariés nomades (avec pour critère principal de la présomption "à l'occasion du travail").** De plus, cela ne peut être un sujet renvoyé aux entreprises toujours dans le respect de l'égalité de droit et de traitement entre les salariés. Là encore, l'évolution de cette préconisation au gré de la mission est significative : **d'une extension légale d'un principe dans le Code de la Sécurité Sociale, on passe finalement à une logique d'inversion de la hiérarchie des normes.** Pour FO, **il est fondamental que cette présomption d'imputabilité figure dans le Code de la Sécurité Sociale.**

Le numérique suppose pour certains postes des adaptations lourdes et une mise à niveau des qualifications parfois continue. **Il s'agit d'un investissement conséquent pour les salariés concernés qui doit être reconnu y compris en termes de rémunération.** Toutefois, l'adaptation liée au numérique ne peut être la seule montée en qualifications qui soit valorisée. FO inscrit la problématique des efforts d'adaptation du salarié au numérique dans le cadre des actions de développement des compétences et des qualifications, pour laquelle l'ANI du 13 décembre 2013 apportait des solutions équilibrées et que la loi a écartées. **Il s'agit de considérer que la mobilisation par le salarié de ses droits dans une action de formation qualifiante / certifiante, doit donner lieu à une reconnaissance dans l'emploi, garantie collectivement et formulée auprès du salarié en amont de son effort.** FO estime inappropriée une invitation adressée aux entreprises de prendre en compte cet effort dans le cadre de décisions unilatérales et regrette que l'idée de la préconisation visant à l'instauration d'un dispositif de VAE au niveau des branches ait disparu au profit d'une simple invitation reléguée à l'échelle des entreprises.

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING

Préconisation N°30 : Encadrer strictement l'usage des données relatives aux salariés.



ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE

Il s'agit d'une des rares préconisations du rapport demandant une disposition législative sur l'usage des données sur ou provenant des salariés. Pour FO, cela est tout à fait indispensable. De même, le rajout sur l'association des organisations syndicales à la gouvernance visant à définir et contrôler ses usages va dans le bon sens dès lors qu'elle se situe au niveau interprofessionnel et des branches.

Parvenir à une entreprise de la co-construction et de la co-innovation

Préconisation N°31 : Intégrer les outils numériques dans le dialogue social.



Utiliser les outils numériques pour améliorer le fonctionnement du dialogue social à tous les niveaux est tout à fait pertinent. Il convient néanmoins de ne pas rendre le dialogue social virtuel et déshumanisé et de conserver la forme présente à travers les négociations collectives et les concertations. L'utilisation du verbe "intégrer" ne doit pas conduire à modifier les IRP, la négociation collective et plus globalement le dialogue social au prétexte d'une quelconque modernisation, ni même à noyer les salariés délégués syndicaux sous trop d'informations ne leur permettant plus de distinguer l'essentiel de l'accessoire, comme ce qui risque de se passer dans le cadre de la BDES (base de données économiques et sociales).

Préconisation N°32 : Favoriser l'accès aux outils numériques des partenaires sociaux.



FO est favorable aux principes développés dans cette préconisation qui reprend d'ailleurs certaines revendications syndicales. L'employeur se doit effectivement d'équiper les organisations syndicales des outils numériques adaptés. Mais dans ce cadre, il est tout aussi indispensable de s'assurer que la confidentialité est respectée et que l'employeur, à travers ces moyens mis à disposition, ne peut en aucun cas espionner les organisations syndicales et les salariés.

Préconisation N°33 : Développer au sein de l'entreprise une logique de co-construction et de co-innovation.



Le sujet de la co-innovation ou construction au sein de l'entreprise n'est pas nouveau et n'est pas lié au numérique, même si ce dernier permet de développer ces concepts. Pour FO, il est nécessaire de faire attention à ce que la co-construction ne devienne pas une co-gestion. Quant à l'innovation, se pose alors la question de la propriété des réalisations communes notamment en matière de brevet.

Encourager la recherche en sciences humaines et sociales et expérimenter pour développer une réponse française pertinente aux enjeux sociaux et économiques posés par la transformation numérique

Préconisation N°34 : Inscrire dans les priorités du prochain plan d'action de l'ANR des axes plus prospectifs, en lien avec la mutation du travail.



Face aux évolutions du monde du travail, il est fondamental que la recherche publique s'investisse sur tous ces sujets. L'ANR n'étant pas la seule concernée : il serait très intéressant que l'Etat mobilise également France Stratégie et passe des commandes à l'IRES.

Préconisation N°35 : Financer la recherche en sciences humaines et sociales par les investissements d'avenir.



Ouvrir un cadre d'expérimentations dans le cadre des investissements d'avenir, et notamment à l'occasion du prochain Programme des Investissements d'Avenir (PIA3) afin de développer une réponse française aux enjeux du numérique est tout à fait pertinent. Pour FO, cela doit être complété par une commande publique sur le sujet notamment auprès des organismes publics compétents (DARES, INSEE, CNIS, CGSP, etc.) et auprès de l'IRES.

Partager collectivement les enjeux, risques et opportunités de la transformation numérique, et co-construire les principes directeurs d'une réponse française

Préconisation N°36 : Mettre à l'agenda de la prochaine conférence sociale l'impact de la transformation du numérique sur la vie au travail.



C'est vraisemblablement un des thèmes évoqués lors de la conférence. Le seul intérêt de ce point à la conférence serait de redonner une véritable dimension sociale à l'ensemble des préconisations et de confier clairement les suites à donner au pilotage du ministre chargé du Travail.