

## RAPPORT « TRANSFORMATION NUMERIQUE ET VIE AU TRAVAIL » : ATTENTION, CHEVAL DE TROIE

Le 25 mars 2015, le gouvernement a demandé au DRH d'Orange, Bruno Mettling, d'établir une analyse sur les principaux enjeux et conséquences des évolutions liées au numérique sur les modes et organisations du travail. En parallèle, Force Ouvrière a établi des réflexions générales concernant l'impact du numérique sur le travail et a été auditionnée durant l'été lors de la phase de concertation afin de transmettre ses points de vigilance et ses positionnements (*voir Annexe N°1*).

Le rapport finalisé, intitulé « Transformation numérique et vie au travail » et officialisé le 15 septembre 2015, cherche à travers ses 36 préconisations, à poser des éléments diagnostics et à proposer des solutions face aux transformations inhérentes au développement des Technologies de l'Information et de la Communication.

Les bouleversements économiques que nous connaissons, les nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés, justifient à eux seuls l'ensemble des domaines abordés par ce rapport. Cependant, alors qu'il aurait été nécessaire d'utiliser le numérique comme une opportunité permettant d'améliorer les conditions de travail, de réduire la pénibilité, de créer des emplois, de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer les droits collectifs des salariés, l'orientation générale du rapport « *Transformation numérique et vie au*

*travail* », sous la pression évidente du gouvernement notamment du côté de Bercy, semble utiliser le numérique comme un cheval de Troie ce qui a poussé Force Ouvrière à analyser avec précision l'ensemble des 36 préconisations (*voir Annexe N°2*).

L'attention de FO porte essentiellement sur **trois grandes tendances dangereuses qui apparaissent** clairement : la destruction des droits sociaux collectifs au profit d'une individualisation sans précédent, l'inscription dans une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau des entreprises et enfin, le transfert de la responsabilité des employeurs vers celle des salariés.

Est promu dans ce texte, **un glissement du salarié en travailleur indépendant**, artisan de ses qualifications et compétences, coupé de l'entreprise, occupant plusieurs emplois, avec pour unique recours un soi-disant « filet de sécurité » que le rapport se garde bien d'ailleurs de définir. On assiste ainsi, à travers des doses homéopathiques distribuées ci-et-là, à une véritable injonction de devenir « entrepreneur de soi-même ». Cette individualisation qui prend forme à travers la construction d'un socle de droits attachés à la personne au détriment de droits collectifs, peut conduire également à remettre en cause le fonctionnement et le financement de la Sécurité sociale collective et généralise

une inégalité de droits en renvoyant sur le salarié devenu indépendant la responsabilité de s'en sortir et de se protéger seul.

Force Ouvrière s'oppose fortement à cette vision et dénonce en parallèle l'utilisation croissante et parfois frauduleuse tant du statut d'autoentrepreneur que de travailleur indépendant, permettant à l'employeur de transformer 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 une rémunération similaire voire inférieure le conduisant injustement dans la précarité.

De manière générale, **le rapport évite de préconiser toute législation ou tout cadre national au profit d'un traitement au cas par cas, entreprise par entreprise.** C'est le cas par exemple de nouveaux enjeux tels que « le droit à la déconnexion » ou de la mise en place de chartes d'entreprises visant à réguler l'usage des outils numériques.

Or, on ne peut renvoyer sur le niveau de l'entreprise au détriment d'un encadrement national, la responsabilité de préciser les droits et obligations des salariés ; cela répondrait d'une inversion de la hiérarchie des normes conduisant à une inégalité généralisée pour les salariés.

La troisième grande tendance du rapport consiste à **transférer les responsabilités de l'employeur notamment en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail vers les salariés, en tant qu'individus.** Les préconisations visant à instaurer un « devoir de

déconnexion » individuel, à développer l'évaluation de la performance individuelle, à adapter la politique de rémunération dans l'entreprise à la notion d'efforts personnels d'adaptation, ou encore à mesurer la charge de travail de chaque salarié, s'inscrivent toutes dans cette logique de transfert de responsabilité.

Enfin, l'utilisation d'outils, qui devraient être destinés à assurer de manière collective des droits nouveaux aux salariés, à l'instar du Compte Personnel d'Activité ou du forfait-jours, tout comme l'utilisation de notions floues non définies juridiquement, comme le droit à la déconnexion ou la charge de travail, risquent de servir de colonne vertébrale afin d'accroître la flexibilité, de déroger davantage aux durées de travail maximales ainsi qu'aux temps de repos des salariés et d'individualiser ainsi les droits au détriment du collectif, en utilisant comme prétexte les évolutions du numérique et ses spécificités.

En sortie de ce rapport et des inquiétudes qu'il génère, il est essentiel de suivre attentivement l'écho qui sera donné par le gouvernement à l'ensemble de ces préconisations, notamment dans la « feuille de route sociale » du gouvernement à l'issue de la Conférence sociale du 19 Octobre 2015, qui consacre une table ronde au sujet du numérique et à l'occasion de laquelle FO fera valoir ses positions, analyses et revendications. Par ailleurs, en lien avec les Fédérations, la Confédération a entamé un travail tant réactif que prospectif sur les évolutions liées au numérique afin que celui-ci demeure un vecteur de progrès social.

## SYNTHESE DES POSITIONS DE FORCE OUVRIERE SUR LE RAPPORT « TRANSFORMATION NUMERIQUE ET VIE AU TRAVAIL »

REVENDIQUER UNE CONSULTATION DES BRANCHES POUR MESURER LES BESOINS EN FORMATION

DEMANDER UNE ETUDE PROSPECTIVE GENERALE PERMETTANT UNE EVALUATION CONCRETE DES EFFETS DU NUMERIQUE SUR L'EMPLOI

FAIRE ETABLIR PAR L'ETAT (FRANCE STRATEGIE) UNE STRATEGIE D'ORIENTATION DES PRIORITES LIEES AU NUMERIQUE

RAPPELER L'OBLIGATION DE L'EMPLOYEUR D'ACCOMPAGNER SES SALARIES DURANT CETTE TRANSFORMATION ET DE REpondRE A LEURS BESOINS DE FORMATION

PROPOSER UNE REGULATION DE L'USAGE DES OUTILS NUMERIQUES AU NIVEAU DES BRANCHES

DIFFUSER LES BONNES PRATIQUES D'ORGANISATION DU TRAVAIL A DISTANCE PAR UNE NOUVELLE NEGOCIATION INTERPROFESSIONNELLE

REMETTRE LE DIALOGUE SOCIAL AU CENTRE DANS LA CONSTRUCTION DES CONDITIONS DE SANTE AU TRAVAIL DANS LA BRANCHE ET AU SEIN DE CHAQUE CHSCT

ENCADRER STRICTEMENT ET LEGALEMENT L'USAGE DES DONNEES RELATIVES AUX SALARIES

UTILISER LES OUTILS NUMERIQUES EN COMPLEMENT DES COURS MAIS NON EN TANT QUE PALLIATIF TENTANT DE MASQUER LES RESTRICTIONS BUDGETAIRES

FAIRE BENEFICIER L'EFFORT D'EDUCATION AU NUMERIQUE A TOUS SANS L'IMPUTER AU MANAGER DE PROXIMITE

VEILLER A CE QUE LES ESPACES DE TRAVAIL REpondENT EN PRIORITE AUX BESOINS DES SALARIES ET QUE LES TELETRAVAILLEURS ET SALARIES NOMADES DISPOSENT D'UN ESPACE DEDIE

FAIRE FIGURER DANS LE CODE DE LA SECURITE SOCIALE, LA PRESOMPTION D'IMPUTABILITE A L'EMPLOYEUR EN CAS D'ACCIDENT DU TELETRAVAILLEUR

COMBATTRE LES TROIS TENDANCES DU RAPPORT FAISANT DU NUMERIQUE UN CHEVAL DE TROIE

S'OPPOSER A TOUTE TRANSFORMATION DU SALARIE EN TRAVAILLEUR INDEPENDANT

DENONCER L'UTILISATION FRAUDULEUSE TANT DU STATUT D'AUTOENTREPRENEUR QUE DE TRAVAILLEUR INDEPENDANT

CONDAMNER LA TENTATIVE DE GENERALISATION DU FORFAIT-JOUR

S'OPPOSER A LA CONSTRUCTION D'UN SOCLE DE DROITS ATTACHES A LA PERSONNE AU DETRIMENT DU DROIT COLLECTIF

REFUSER DE ROMPRE AVEC LE CADRE LEGAL DE DUREE DU TRAVAIL POUR LE REMPLACER PAR LA NOTION DE CHARGE DE TRAVAIL

S'OPPOSER A CE QUE LE NUMERIQUE SERVE DE PRETEXTE A DE NOUVELLES EXONERATIONS FISCALES ET SOCIALES

*Achévé de rédiger le 12 octobre 2015*

## L'IMPACT DU NUMERIQUE SUR LE TRAVAIL

### NI CATASTROPHISME, NI ANGELISME, LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE S'INSCRIVENT DANS LE REALISME

Le développement des nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) a généré, outre les bouleversements économiques que nous connaissons, de nouveaux usages professionnels, souvent peu maîtrisés et mal encadrés. Ils justifient aujourd'hui, comme Force Ouvrière le revendique depuis plusieurs années, que des éléments fondamentaux du droit du travail soient consolidés et complétés, et que de nouveaux cadres réglementaires émergent, afin d'endiguer les tendances actuelles de remise en cause tant des droits sociaux que des droits collectifs ainsi que celle de dérégulation à tout-va.

Force Ouvrière constate que les TIC ont mis en évidence - par leur capacité à exacerber certaines dérives - de nombreuses lacunes du droit du travail : forfait jours, prise en compte de la charge et du lieu de travail, télétravail, sécurité et contrôle, etc. Il est donc nécessaire, pour faire des TIC une source de progrès, aussi bien pour le salarié que pour l'entreprise, d'établir de nouvelles protections collectives et individuelles. Celles-ci devront être à-même de poser des garde-fous capables notamment de recréer une frontière entre vie privée et vie professionnelle, et partant, d'adapter les protections et endiguer les dérives citées.

La digitalisation a quelque chose d'inéluctable et chacun doit s'approprier ce nouvel espace, à la fois pour faire bénéficier aux salariés des opportunités inhérentes à ces nouvelles technologies mais aussi pour les prévenir des risques.

## TELETRAVAIL : JE T'AIME, MOI NON PLUS

Source d'économies considérables pour les entreprises et élément favorable aux politiques publiques visant tant à limiter les déplacements qu'à l'aménagement du territoire, le télétravail connaît un essor progressif. Ce dernier peut également apporter à certains salariés une meilleure conciliation entre leur vie familiale et leur vie professionnelle en leur permettant, par exemple, d'interrompre leur journée de travail (autrement dit d'organiser de manière plus autonome leur journée de travail) ou de retourner plus progressivement au travail à l'issue d'un congé maternité ou maladie. Il peut faciliter également l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées. Un des points positifs du télétravail qui peut être mis en avant est aussi de réduire le temps de transport. Tous ces éléments justifient que ce soit un souhait chez un nombre croissant de salariés.

Mais le télétravail transforme aussi profondément les relations de travail, mettant à mal le concept de temps de travail et les frontières entre vie professionnelle et vie privée. Cette imbrication peut être néfaste, les « télétravailleurs » étant déjà davantage sollicités par leurs supérieurs hiérarchiques au cours d'une journée (courriels, appels téléphoniques) que lorsqu'ils sont physiquement à leur poste de travail. En effet, certaines études récentes, dont celle réalisée par l'OBERGO<sup>1</sup> met en avant une augmentation de la durée du travail et de la charge de travail des télétravailleurs. De plus, ces derniers sont également les premiers sollicités pour le travail de nuit et le week-end. L'isolement du télétravailleur est également un élément à prendre en considération.

Si le principe du télétravail paraît séduisant pour un grand nombre de salariés, en l'absence de cadre et de réglementation, le passage de la théorie à la pratique est source d'un grand nombre de difficultés et de désenchantement. Ce saut vers l'inconnu couplé au développement du « nomadisme », conduisent peu à peu à travailler tout le temps et partout. Le contrôle de cette surcharge de travail est alors inexistant et la notion de temps de travail vole en éclat.

---

<sup>1</sup> Etude OBERGO sur le télétravail, Observatoire du télétravail, des conditions de travail et de l'ergostressie, 2015.

## LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE

Depuis l'apparition du télétravail en France, Force Ouvrière reste vigilante sur ce nouveau mode d'organisation du travail. Active dans les négociations relatives au télétravail qui ont donné lieu à des accords encadrant le télétravail en 2002 au niveau européen et en 2005 au niveau national interprofessionnel, FO n'a eu de cesse d'affirmer fortement le principe de la condition de salarié pour le travailleur, le télétravailleur devant rester « un salarié à part entière et non pas entièrement à part ». De même pour FO, il ne s'agissait pas de définir le télétravail comme une nouvelle catégorie de contrat mais bien comme une nouvelle forme d'organisation du travail nécessitant par le biais des négociations, l'obtention de garanties collectives et individuelles jusqu'alors quasi inexistantes.

Par ailleurs afin d'instaurer le télétravail dans une entreprise, une réflexion préalable et concertée doit être menée afin d'évaluer l'impact qui pourrait en résulter notamment en termes de qualité de vie, de santé au travail et d'organisation du travail pour les salariés. Il convient également pour FO de définir un cadre juridique et opérationnel qui soit adapté aux profils et métiers des salariés et que le processus d'accès au télétravail soit lisible et objectif pour tous, afin de garantir l'égalité entre chacun. Enfin, si le télétravail est instauré dans une entreprise, il ne peut l'être que par voie d'accord collectif.

Le télétravail doit continuer à ne pas être imposé au salarié mais bien reposer sur la base du volontariat et son développement ne peut s'entendre que par la diffusion du télétravail partiel, soit un temps limité dans la semaine. En effet, un télétravail à temps complet peut poser de graves problèmes d'isolement du salarié, le coupant du collectif de travail (relations avec ses collègues, les institutions représentatives du personnel, les organisations syndicales, perte de repères etc.) et peut avoir un impact négatif sur l'exercice des droits collectifs. La mise à disposition des moyens en terme syndical doit donc être prévue et facilitée. De plus, FO propose qu'un référent soit désigné au sein de l'entreprise dans l'objectif de lui apporter soutien et assistance via notamment des contacts réguliers, et plus largement afin d'assurer la coordination entre le télétravailleur et l'entreprise. En complément, il relève de la responsabilité de l'employeur d'informer régulièrement le télétravailleur de la vie de l'entreprise.

Pour FO, il est indispensable de ne pas faire du télétravailleur un travailleur avec des droits au rabais : ainsi, l'occupation du domicile à titre professionnel nécessite une indemnisation du salarié, de même, une prise en charge par l'employeur du régime d'assurance habitation, des équipements informatiques et bureautiques doit être assurée (rappelons que l'article L. 1222-10 du Code du Travail prévoit que l'employeur doit prendre en charge tous les coûts découlant de l'exercice du télétravail) et une extension du principe de présomption d'accidents du travail au bénéfice du télétravailleur doit être réalisée.

Toutes ces imprécisions juridiques relatives à la sécurité du télétravailleur constituent de véritables bombes à retardement avec l'augmentation ces dernières années des risques psychosociaux et des maladies professionnelles. Aussi, pour FO, l'entreprise qui est responsable de la bonne santé de ses employés doit développer une vigilance accrue face à tous les risques inhérents qu'ils soient physiques (fatigue corporelle, auditive etc.) ou psychosociaux (stress, surcharge, isolement etc.).

En raison du risque de télétravail contraint, néfaste pour la santé des salariés, il est fondamental que le salarié en télétravail puisse renoncer effectivement au télétravail quand il le souhaite, le principe de réversibilité est donc indispensable à faire respecter ce qui permet au télétravailleur qui le souhaite de réintégrer l'entreprise, avec des modalités à prévoir. Il est également nécessaire de garantir l'effectivité des normes au travail (temps réglementaire, sécurité, santé etc.) via les instances de contrôle des abus et de non-respect du cadre légal et conventionnel : les instances représentatives du personnel (IRP), l'inspection du travail et les Conseils des Prud'hommes doivent bénéficier de formation au cadre juridique du télétravail ainsi que des moyens nécessaires pour mener à bien ces missions de contrôle.



## ROBOTIQUE : TERMINATOR N'EST PAS QU'UN FILM

Incontestablement, l'automatisation ou la robotisation a permis dans de nombreux secteurs de réduire la pénibilité, d'améliorer les conditions de travail des salariés, tout en augmentant le confort de vie de chacun. En parallèle, les emplois nécessitant une présence physique sur le site de production font face à de profonds changements dans la nature de leur travail imposés par l'invasion d'outils technologiques et cette automatisation progressive. En effet, l'usage du numérique a renforcé la standardisation des activités et conduit à la taylorisation des tâches dans des secteurs qui y échappaient traditionnellement. Alors que dans sa phase initiale, le travail à la chaîne n'exigeait des travailleurs que l'usage de leur force physique de travail, la « digitaylorisation » cherche à tirer le maximum de l'activité cérébrale ou physique d'employés connectés à des machines.

Ainsi, la diffusion des TIC et le développement progressif de l'Internet des objets au sein des entreprises peuvent avoir des impacts encore plus dommageables pour les salariés dont la présence est requise sur le lieu de production. Avec des actions très systématisées et répétitives, la tentation est grande pour les entreprises d'imbriquer toujours plus travail humain/travail robotisé, voire progressivement de transformer leurs employés techniques en périphériques de la machine. C'est déjà très répandu notamment dans les plateformes de distribution où le système de « *voice picking* » permet au salarié de suivre les directives et d'interagir avec un logiciel qui lui indique où aller et quelle quantité de marchandises à préparer pour une commande. On assiste à des pertes progressives d'identité du salarié, de son poste de travail, d'autonomie, de marge de manœuvre et de responsabilité. Il est certain que l'isolement, la déshumanisation du travail et le sentiment de robotisation sont des risques psychosociaux qui prendront de l'ampleur dans les années à venir.

Ce sentiment devient d'ailleurs une réalité lorsque des multinationales créent des plateformes de travail mondialisées ayant pour objectif de faire travailler des individus pour réaliser des tâches que les ordinateurs ne sont pas encore en mesure d'effectuer. S'inspirant de l'arnaque du « Turc mécanique », soi-disant automate jouant aux échecs au 18<sup>ème</sup> siècle alors qu'un champion d'échec était dissimulé à l'intérieur, cette dérive fait croire à la suprématie de la machine en matière d'automatisation et favorise le développement d'un sous-salariat mondial, taillable et corvéable à merci. Est-ce là l'avenir de l'organisation du travail ? Des hommes au service de la machine ?

## LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE

**Intégrer dans les objectifs et les modalités de la digitalisation et de la numérisation leurs impacts sociaux est une nécessité. Il s'agit notamment de renforcer l'articulation entre droits collectifs et droits individuels, les seconds n'ayant de portée réelle qu'à travers les premiers. A contrario, il ne doit pas s'agir d'inventer de nouveaux types de contrats à la tâche qui renverraient l'individu à son propre sort et remettraient proprement en cause le CDI et les droits collectifs. En d'autres termes, la relation employeur/salarié ne doit pas se transformer en relation donneur d'ordre/sous-traitant de type commercial.**

**La robotique permettant d'améliorer les conditions de travail et d'en réduire la pénibilité, peut constituer un progrès social doublé d'une innovation technologique. Mais comme toute évolution, la robotisation se doit d'être maîtrisée, encadrée, puis évaluée. La logique des 19<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> siècles selon laquelle la machine est au service de l'Homme et doit améliorer sa condition, a été supplantée par une course au mythe du « tout machine » au détriment de l'humain. L'Homme passe derrière la machine, tant au sens propre avec l'exemple du Turc mécanique, qu'au sens figuré en simple périphérique. Dès lors, le robot détruit des emplois, supprime des qualifications, réduit des rémunérations mais surtout anéantit l'identité même du salarié.**

**Pour Force Ouvrière, cette évolution récente est dangereuse et inacceptable. Son accélération est liée d'une part aux dérives de la mondialisation, d'autre part à l'absence de cadre réglementaire. Il est indispensable que le principe d'innovation soit lié à un principe de précaution et de prévention pour le salarié dans le respect des principes du droit du travail. Cela sera un moyen indispensable pour s'assurer que la domination des machines sur l'Homme demeure à jamais une fiction.**

## UNITE DE TEMPS, UNITE DE LIEU : SOUS LE « DIKTAT » DES TIC, TOUT DOIT ALLER PLUS VITE

Les technologies numériques favorisent de nouvelles porosités entre les espaces temps professionnels et privés. Elles servent de prétexte à remettre en cause des schémas instaurés par l'industrialisation à partir du XIXe siècle, notamment ceux de l'unité de temps et ceux de l'unité de lieu.

L'invasion des TIC permettant notamment de travailler à distance, la multiplication des restructurations d'entreprises, ainsi que la tendance des politiques publiques à l'économie des déplacements remettent progressivement en question l'unité du lieu de travail.

Il en est de même avec le temps de travail qui devient flou, car sous le diktat des TIC, tout doit aller plus vite. Cette intensification trouve aussi sa source dans l'accélération du rythme de travail, dans une culture managériale de l'urgence, l'ensemble de la structure étant soumis à la pression court-termiste des actionnaires, des clients et des investisseurs.

La surcharge informationnelle et dématérialisée, tout comme la discontinuité des activités complexifient ainsi le rapport au temps du salarié. Tout s'imbrique, se superpose entre l'horaire légal de travail, formalisé, celui de l'activité (disponibilité au téléphone, travail depuis la maison) souvent de manière informelle et le temps personnel. La réactivité du salarié en dehors du temps légal de travail devient un critère de mesure de performance instaurant la dictature de l'immédiateté. Ainsi, les disparités des usages du temps de travail s'accroissent face à une individualisation encore plus forte des régimes de temps de travail et le salarié perd ses repères autrefois intangibles se retrouvant à jongler entre ces différents temps et régulièrement au détriment de sa vie privée et familiale.

Sans retirer l'autonomie du salarié dans l'organisation de son temps de travail, il est désormais nécessaire de développer un nouvel arsenal de protections capables de recréer, dans un environnement où le numérique est omniprésent, une meilleure étanchéité entre le temps dédié à l'entreprise et le temps privé, ainsi qu'une plus grande prise en compte de la charge et de l'intensité du travail. Et rappelons à ce titre que la question de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle est liée, encore aujourd'hui, à celle de l'égalité entre les hommes et les femmes.

## LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE

L'accès facilité par les nouveaux outils numériques à Internet sur le lieu de travail mais également au domicile ou dans des tiers-lieux contribue à une porosité des temps de travail et de vie privée qui impacte l'ensemble des salariés. Or, on ne peut exiger du seul salarié, le respect de ses temps de repos, de la durée maximale de travail hebdomadaire et plus globalement de son équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Prétendre que le salarié est l'unique gardien de ses droits, c'est tant omettre des responsabilités de l'employeur que nier un ensemble de facteurs culturels, conjoncturels et relationnels qui placent le salarié dans une position de faiblesse et font de sa vie privée la variable d'ajustement.

Ainsi, face à l'intrusion du numérique professionnel dans la sphère privée, Force Ouvrière demande l'ouverture d'une négociation sur la notion d'un « droit à la déconnexion » des outils de communication, pouvant permettre de garantir le respect des périodes de repos, de protéger la vie personnelle, familiale, et la santé des salariés.

Mais pour Force Ouvrière, c'est l'articulation du droit à la déconnexion avec le temps et la mesure de la charge de travail qui est en mesure de recréer une frontière réelle entre vie privée et vie professionnelle. Sur ce plan, il est nécessaire de renforcer le rôle du médecin du travail et du CHSCT, seuls à même de garantir une mesure effective de la charge de travail.

Parallèlement, on assiste à un fossé grandissant entre le cadre organisé par le Droit français du travail et les pratiques de travail des entreprises et des salariés. L'abandon progressif du droit dur avec des sanctions au profit de normes de comportement non contraignantes types « RSE », ne va pas dans le bon sens. FO s'insurge contre cette conception du droit du travail qui constituerait un recul, une grave atteinte aux droits et garanties des salariés, et réaffirme son attachement aux conventions collectives. Seul un développement de la négociation collective sur ces sujets, en interprofessionnel, dans les branches et dans les entreprises serait à même de garantir une approche qualitative d'intégration entre vie au travail et vie hors-travail.

## ESPACES DE TRAVAIL : DEMAIN TOUS « SANS BUREAU FIXE » ?

Depuis plusieurs années, l'« *open space* » s'est généralisé, devenant la norme dans certaines entreprises. Si les salariés sont de plus en plus nombreux à y travailler, ils sont également toujours plus à mal le vivre. Les principales sources de gêne invoquées sont celles des nuisances sonores (sonneries de téléphone, conversations, imprimantes, etc.) et de l'absence d'intimité.

En matière d'espace de travail, les entreprises voient le numérique et les solutions qu'il offre telles que le télétravail comme une opportunité pour réduire leurs coûts immobiliers : les tendances sont de créer de nouveaux postes de travail standardisés, impersonnels, uniformes au sein d'« *open spaces* ». Se développent également d'autres espaces sensés répondre à un besoin précis identifié par l'entreprise : espaces de réunion, espaces de détente etc. Ainsi, les bureaux ne sont plus affectés aux salariés et à leurs besoins mais, tout comme l'immeuble, sont optimisés afin de répondre aux intérêts de l'employeur.

Mais concrètement, de plus en plus de salariés subissent le partage de bureaux, aucun salarié n'ayant de poste attribué, ce qui est souvent perçu comme un manque de reconnaissance du salarié alors que « la taille du bureau » a longtemps été un enjeu identitaire au sein de l'entreprise. Adieu photo de famille, adieu collègue de bureau, adieu paperasserie du quotidien qui se retrouve reléguée chaque soir dans un casier. En dehors de l'impact conséquent sur les conditions de travail des salariés, cela est également source de pertes de repères et de sens pour ceux-ci, et favorise un moindre attachement à la structure entrepreneuriale.

Derrière la question des espaces de travail, c'est à nouveau celles des conditions de travail et de l'organisation du travail qui se posent. Une gestion de tels enjeux impose la mise en place d'études ergonomiques en lien avec les salariés et les instances représentatives du personnel.

## LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE

Depuis plusieurs dizaines d'années, de nombreuses enquêtes démontrent l'attachement des salariés aux dimensions matérielles de l'espace de travail et la responsabilité de l'« *open space* » dans la dégradation du bien-être et de la satisfaction des salariés au travail. Pourtant, des évolutions des espaces sont possibles afin de mieux prendre en compte les besoins des salariés : les entreprises doivent offrir aux salariés, y compris aux télétravailleurs, tant le moyen de s'isoler via des espaces fermés que d'échanger via des espaces collectifs favorisant la convivialité et le travail en commun. Sur le poste de travail en particulier, il est nécessaire de laisser plus de place à l'ergonomie afin de mieux prendre en considération les préoccupations liées à la santé et à la sécurité au travail.

Pour Force Ouvrière, face aux pertes progressives de lien social et de relationnel, il est prioritaire que les entreprises maintiennent certains repères et contribuent à la construction d'un collectif durable. Cela l'est pour tous les salariés, mais aussi pour leur capacité à se regrouper en syndicats. Ceci ne sera possible que si les entreprises cessent de percevoir l'espace comme un coût à réduire mais l'envisage comme un moyen d'améliorer l'échange, les relations sociales au travail et les conditions de travail.

Enfin, pour FO, les salariés ne sont pas interchangeables. Les évolutions en termes d'organisation du travail, que ce soit en matière de télétravail ou d'espaces de travail, doivent être préalablement débattues et négociées avec les organisations syndicales et les IRP, en particulier le CHSCT dont le rôle est majeur sur les impacts concernant les conditions de travail des salariés, du fait de sa spécificité et de son expertise.

## TOUS SUBORDONNÉS À « *BIG BROTHER* » ?

Le schéma « subordination en échange de protection » qui caractérisait le travail dans la société salariale du 19<sup>ème</sup> siècle apparaît actuellement fortement bancal, voire obsolète. En effet, les salariés sont de plus en plus dépendants de leur travail en raison de la situation de crise rencontrée sur le marché du travail, renforçant le déséquilibre de la relation subordonnée au profit de l'employeur et érodant peu à peu les garde-fous établis par le Code du Travail. En dehors d'un contrôle accru sur leur travail, les salariés sont soumis à des dispositifs qui accroissent la pression sur le travail, à un rétrécissement du temps par la surcharge informationnelle liée à la messagerie électronique, sont ainsi excessivement livrés à eux-mêmes et donc d'autant plus victimes de stress liés à ce climat d'urgence.

Mais surtout, les nouvelles technologies offrent à l'employeur de nouveaux moyens de contrôle et de surveillance des salariés. L'invasion des outils de communication et d'information présente ainsi des risques d'abus et de dérive, tant à travers une surveillance exagérée du salarié qu'en matière d'entrave à la libre circulation des délégués du personnel.

D'une part, le numérique transforme la notion de subordination du salarié et le droit du travail qui repose sur l'unité de lieu, de temps et d'action. D'autre part, il provoque une « sur-subordination », avec la possibilité pour l'employeur de contrôler et de surveiller à distance et en direct ses salariés (géolocalisation des routiers, des commerciaux, etc.) via un accès quasi-illimité aux outils technologiques fournis par l'entreprise à ses salariés (accès aux courriels, aux dossiers, historique des connections internet etc.). Désormais, tous ces outils destinés initialement à faciliter le quotidien du salarié se transforment en des moyens d'accroître le contrôle allant jusqu'à être utilisés afin de justifier un licenciement.

Le contrôle du salarié peut prendre d'autres formes : la constitution de « bases de données salariées » (données personnelles, parcours et formations, numéro de sécurité sociale, demain prélèvements fiscaux à la source, etc.) représente peu à peu un risque de standardisation des parcours des salariés et une remise en cause profonde de leur libre-arbitre et de leurs libertés fondamentales.

L'enjeu est ainsi de réussir à donner de l'agilité par le biais des nouveaux outils numériques tout en évitant de reproduire dans le monde du travail des situations permanentes de contrôle et de traçage qui seraient des décalques malheureux de la situation que les individus vivent déjà comme consommateurs ou internautes.

## LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE

Les impacts de la digitalisation en termes de contrôle et de « flicage » des salariés sont d'ores et déjà connus. En réaction à ces dérives, déjà nombreuses, de premières jurisprudences ont vu le jour. Mais, pour Force Ouvrière, ce sujet doit faire l'objet d'une réglementation protectrice pour les salariés et ne peut être traitée au cas par cas par la Justice en réaction à des politiques d'entreprises toujours plus intrusives.

Sur la collecte des données du salarié (échange de courriels privés, accès aux réseaux sociaux, photos personnels stockées sur l'ordinateur professionnel, etc.), à nouveau, il est urgent que la réglementation encadre ce que l'employeur a le droit de connaître d'une part, et a le droit d'utiliser, d'autre part. Demeure une question fondamentale : qui est propriétaire de ces données ? Pour FO, c'est l'individu-salarié concerné.



## CREATION/DESTRUCTION DES EMPLOIS : OU EN EST SCHUMPETER ?

La transformation numérique s'accompagne d'une profonde évolution de certains métiers. Tous les secteurs sont concernés, public comme privé, industries comme services. Le numérique est facteur de destructions d'emplois et de qualifications mais génère également des besoins nouveaux sur le marché de l'emploi. Dans le secteur public, la digitalisation du travail conduit à des suppressions de postes de fonctionnaires et a également un impact négatif sur le service public rendu aux usagers.

De plus, le numérique favorise 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. Confirmant ce défaut de formation, 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. S'instaure peu à peu une véritable fracture numérique avec des pans entiers de salariés qui sont victimes de leurs difficultés d'accès aux nouveaux outils numériques et à leur appropriation.

### LES REFLEXIONS DE FORCE OUVRIERE

**Il est essentiel que les pouvoirs publics s'attaquent de façon prospective à une évaluation concrète des destructions d'emplois liés au numérique d'une part, et aux créations d'autre part. Pour cela, il est nécessaire de travailler avec les branches professionnelles, les filières professionnelles et d'intégrer le secteur public afin d'identifier les besoins en formation permettant d'accompagner ces évolutions et de procéder à ces formations.**

**La création d'emplois nécessite une lisibilité publique et un investissement public, y compris financier, de tous les acteurs publics à commencer par l'Etat en tant que pilote et coordonnateur. Dans ce cadre, pour Force Ouvrière, la Banque Publique d'Investissement doit jouer un rôle majeur.**

**Répondre à ce besoin et tirer pleinement parti de la transformation numérique pour l'activité et l'emploi exige que des offres de formation initiale et continue voient le jour afin de faire face à ces besoins qualitatifs et quantitatifs.**

En conclusion, les enjeux du numérique sont multiples et une réelle concertation des organisations syndicales avec le gouvernement est indispensable, de surcroît dans le cadre de la préparation d'une loi relative au numérique dès 2015 et d'une seconde sur la croissance, le numérique et l'innovation, annoncée par le Premier ministre pour 2016. De par la transversalité inhérente à ces sujets, ils ne peuvent être portés par le seul ministre chargé de l'économie : ces chantiers sont par essence interministériels et pour ce qui relève de l'impact des TIC sur les salariés et le droit du Travail, le ministre de l'Emploi et du Travail doit être le pilote. De même, plusieurs de ces thématiques nécessiteront l'ouverture de négociations interprofessionnelles ainsi que l'association du Conseil National de l'Industrie et de la Commission Nationale des Services.

L'impact sur la nature des emplois et les risques de suppressions de certains constituent un sujet prioritaire en termes de prospective. Pour Force Ouvrière, des évaluations concrètes sont un préalable à toute évolution d'ordre réglementaire. Mais dès à présent, il est fondamental de repenser la place de l'individu dans l'entreprise en réintroduisant de l'humain et du collectif, en renforçant les droits, en stoppant les risques d'isolement liés au développement du nomadisme et du télétravail, tout en revoyant les pratiques managériales.

Remises en cause du salariat, de la protection sociale, du CDI, fragilisation du dialogue social, des syndicats et des IRP, dégradation des conditions de travail, aliénation et robotisation du salarié, etc. Le patronat, comme le gouvernement, semble utiliser la question du numérique comme un cheval de Troie afin de dynamiter encore un peu plus le Code du Travail, le statut général de la fonction publique et les droits sociaux. Pour FO, si l'impact du numérique dans tous les secteurs professionnels est indéniable, ce bouleversement doit, au contraire, permettre d'améliorer les conditions de travail, créer des emplois, sécuriser les parcours professionnels et renforcer les droits des salariés.

# 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	ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE
<p>Préconisation N°7 : Former les personnes destinées à mener la conversion vers une culture numérique.</p>	<p>Sur le numérique comme ailleurs, il est certain qu'il vaut mieux que les formateurs soient formés...</p>
<p>Préconisation N°8 : Privilégier le management de proximité au sein de l'effort d'éducation numérique.</p>	<p>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. <b>Renvoyer à ce niveau la majeure partie de l'effort d'éducation numérique des salariés est dangereuse et, de surcroît, inégalitaire</b> : 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.</p>
<p>Préconisation N°9 : Intégrer l'objectif de parité hommes/femmes dans la transformation numérique.</p>	<p>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, <b>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</b>. 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.</p>
<p>Préconisation N°10 : Systématiser et valoriser, dans l'enseignement supérieur, des formations à l'innovation ouverte et coopérative.</p>	<p>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, <b>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</b> : 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, <b>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</b>.</p>
<p><b>Offrir un cadre juridique et fiscal incitatif et protecteur</b></p>	
<p>Préconisation N°11 : Adapter, pour les travailleurs du numérique concernés, le droit français pour sécuriser le forfait jour.</p>	<p>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 <b>les risques inhérents à ce rapport, à savoir se servir du numérique pour fragiliser et réduire les droits collectifs</b>. 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.</p>



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.	
<b>Rendre le développement des nouvelles formes de travail compatible avec le système social français.</b>	
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.	

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 individuelle/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 nomades.	
<b>Rendre le développement des nouvelles formes de travail compatible avec le système social français.</b>	
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'économie 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 <i>in fine</i> 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.	
Préconisation N°19 : Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion.	
Préconisation N°20 : Mettre en place au sein de l'entreprise une politique de régulation de l'usage des outils numériques.	
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	
Préconisation N°22 : Développer des espaces de travail propices à la culture digitale.	
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.	

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

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.	
<p>Avant d'aller sur la notion de "devoir", il est <b>nécessaire de préciser et sécuriser le droit à la déconnexion</b>. 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, <b>le rapport s'inscrit à nouveau avec cette disposition dans une logique individualiste renvoyant le salarié seul responsable de l'application de ses droits.</b></p> <p><b>De plus, instaurer un "devoir" pourrait même conduire à accroître les responsabilités individuelles des salariés voire à pouvoir les sanctionner.</b></p> <p>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. <b>Cela répondrait d'une logique d'inversion de la responsabilité et de la hiérarchie des normes tout en instaurant une inégalité généralisée.</b></p> <p><b>La régulation des outils numériques est incontestablement une nécessité, mais celle-ci ne peut être renvoyée entreprise par entreprise.</b> 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.</p> <p>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, <b>il est nécessaire de renforcer le collectif.</b> Pour autant, cela ne serait être un blanc-seing à n'importe quelle politique RH.</p> <p>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, <b>les espaces de travail doivent en priorité répondre aux besoins des salariés, notamment en termes de culture digitale.</b> Il est également <b>essentiel à ce que les télétravailleurs et les salariés nomades disposent d'espaces de travail dédiés.</b> Tout cela permettra de renforcer tant le collectif que la qualité de vie au travail.</p> <p>Au motif d'une approche dite "modernisée" de la mesure de cet aspect du travail, <b>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.</b> Le rapport va jusqu'à considérer que la prise en compte de la charge de travail se définit et s'approprie 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.</p>	

PRECONISATIONS DU RAPPORT METTLING
<p><b>Préconisation N°24 :</b> 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.</p>
<p><b>Préconisation N°25 :</b> Compléter la notion de performance individuelle par l'évaluation du collectif.</p>
<p><b>Préconisation N°26 :</b> Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance.</p>
<p><b>Préconisation N°27 :</b> Développer, en lien avec les collectivités territoriales, des tiers lieux pour accueillir les nouvelles formes de travail.</p>
<p><b>Préconisation N°28 :</b> Clarifier par accord d'entreprise la question de l'imputabilité en cas d'accident du travailleur à distance.</p>
<p><b>Préconisation N°29 :</b> 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.</p>

ANALYSE ET POSITIONS DE FORCE OUVRIERE
<p>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, <b>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.</b></p>
<p><b>FO n'est pas favorable à l'instauration d'une mesure de performances, qu'elles soient collectives ou individuelles.</b></p>
<p>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. <b>La rédaction finale affiche des propositions de réponse à la hauteur des problématiques rencontrées.</b> 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 ».</p>
<p>Cette préconisation répond d'un réel besoin pour de nombreux salariés. <b>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".</b></p>
<p>Pour FO, <b>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</b> (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 : <b>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.</b></p>
<p>Le numérique suppose pour certains postes des adaptations lourdes et une mise à niveau des qualifications parfois continue. <b>Il s'agit d'un investissement conséquent pour les salariés concernés qui doit être reconnu y compris en termes de rémunération.</b> 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 apporterait des solutions équilibrées et que la loi a écartées. <b>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.</b> 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.</p>





## 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.