

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'OBERGO¹ 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.

¹ 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^{ème} 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^{ème} et 20^{ème} 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^{ème} 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.