

PRÉFACE

Le 22 juin 2017 la Confédération Force Ouvrière organisait, au Conseil Économique Social et Environnemental, un colloque sur "le travail dans tous ses états".

Six ans après le colloque sur l'impact social des modes d'organisation du travail, il a paru évident de poursuivre la recherche et les études sur les conséquences sociales de ces modes d'organisation sur les salariés et les collectifs de travail.

Le colloque du 22 juin 2017, animé par Emmanuelle SOUFFI, journaliste, spécialiste de l'information sociale, s'est déroulé autour de 3 tables rondes :

- le travail dans une économie mondialisée et financiarisée ;*
- le travail soumis aux évolutions technologiques ;*
- le travail sous l'emprise du management moderne.*

Cet événement clôturait un cycle de 5 matinées dédiées aux modes d'organisation du travail, avec le concours de nombreux intervenants d'une exceptionnelle qualité sur tous les thèmes abordés. Les débats étaient fructueux et pertinents !

SOMMAIRE

 **Ouverture du colloque par**
MARIE-Alice MEDEUF-ANDRIEU

 **Table ronde 1**
LE TRAVAIL DANS UNE
ÉCONOMIE FINANCIARISÉE

 **Table ronde 2**
LE TRAVAIL SOUMIS AUX
ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

DÉBAT AVEC LA SALLE

ET CONCLUSION
DE PASCAL PAVAGEAU

 **Table ronde 3**
LE TRAVAIL SOUS L'EMPRISE DU
MANAGEMENT MODERNE

 **Clôture du colloque par**
JEAN-CLAUDE MAILLY

REPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ-ÉGALITÉ-FRATERNITÉ

CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL
ET ENVIRONNEMENTAL

LE TRAVAIL DANS TOUS SES ÉTATS

FO
COLLOQUE

CDI
CHÔMAGE DE MASSE
UBÉRISATION
SALAIRES
PRÉVAILLANT
DROIT DU TRAVAIL

22 JUIN 2017

CONSEIL ÉCONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL
9 PLACE DE L'ÉNA 75 016 PARIS MÉTRO ÉNA LIGNE 9





Ouverture du colloque par

MARIE-ALICE MEDEUF-ANDRIEU

*Secrétaire confédérale du secteur
"Conventions Collectives" de FO*

Mesdames, messieurs, chers amis, chers camarades, j'ai le plaisir d'ouvrir ce colloque sur le thème du travail dans tous ses états. Il s'inscrit dans la suite logique du travail entrepris depuis plusieurs années par la confédération FO. Un premier colloque portant sur l'impact social des modes d'organisation du travail s'était tenu ici même en 2011. Avec l'évolution des entreprises et de l'emploi, nous avons souhaité nous interroger de façon plus large et remonter aux causes de la dégradation des conditions de travail depuis plusieurs années. C'est ainsi que nous avons poursuivi nos réflexions en organisant un cycle de 5 matinales qui se sont déroulées entre mai 2016 et mars 2017.

La première matinale portait sur l'entreprise d'aujourd'hui et de demain, l'objectif visé était d'apprécier les enjeux macroéconomiques et le mouvement de financiarisation pesant sur les entreprises. Nous avons ainsi noté que les grandes entreprises deviennent des structures d'accumulation financière au détriment de l'investissement productif qui ne cesse de baisser. Par ailleurs, ce contexte international transforme la notion d'entreprise en lui donnant parfois une structure interne complexe jusqu'à rendre sa gouvernance effective opaque.

De ce fait, nous nous retrouvons face à des acteurs juridiques qui détiennent le pouvoir sans avoir la qualité d'employeur, ce qui soulève des questions notamment en matière de responsabilité et de réparation car, contre qui se retourner ?

La seconde matinale consacrée aux nouvelles formes d'emploi a permis notamment d'aborder la question de frontière entre travail salarié, travail indépendant et travail non rémunéré. Le constat d'une zone grise entre les salariés et indépendants constituée de salariés indépendants mais économiquement dépendants ne doit pas pour FO justifier la création d'un statut intermédiaire. Il convient d'être vigilant à ce que ces nouvelles formes d'emploi ne soient pas prétexte à une demande de modification globale des droits collectifs.

Et pour la troisième matinale, nous avons resserré le sujet pour pénétrer à l'intérieur de l'entreprise et aborder les questions du management. Nous avons notamment évoqué la mise en concurrence entre les salariés et l'intensification notable du travail. En somme, pour les salariés, il faut toujours faire plus en moins de temps, et avec moins de moyens.

La quatrième matinale a porté sur les nouveaux modes d'exercice de l'activité et d'organisation du travail. Nous avons notamment examiné la redéfinition du cadre spatiotemporel du travail avec l'avènement de nouveaux espaces de travail où, pour des raisons d'économie, les salariés n'ont plus nécessairement de bureau attiré, ce qui est donc une vraie problématique.

Le travail à distance, quant à lui, ne rime pas toujours avec autonomie mais constitue dans bien des cas un vecteur de renforcement de la surveillance des salariés et de resserrement du lien de subordination.

Enfin, pour conclure ce cycle, la dernière matinale était consacrée aux conséquences des nouveaux modes d'organisation du travail sur les salariés. Violence des situations de travail, qualité empêchée du travail, augmentation des procédures, absence de soutien, pression, risques psychosociaux, stress, burn out, etc. Les maux du travail ont de nombreux mots. Au regard des enjeux variés, nombreux, qui sont ressortis de ces travaux, il nous semble important de continuer à regarder et à écouter le travail dans un monde en pleine évolution. Alors, on parle beaucoup de Code du Travail, de déréglementation et de flexibilité sans pour autant s'interroger sur la dimension du travail. Au nom de l'emploi, on relègue actuellement au second plan la question des conséquences des organisations du travail qui sont sans aucun doute pathogènes sur les individus et sur les collectifs de travail.

C'est au premier plan que nous souhaitons à travers ce colloque que nous organisons aujourd'hui, replacer le travail. Je tiens donc à remercier Emmanuelle SOUFFI qui animera ce colloque et l'ensemble des intervenants qui nous font le plaisir de se prêter au jeu de venir et échanger sur ce thème. ■

LE TRAVAIL DANS UNE ÉCONOMIE FINANCIARISÉE

Claude SERFATI,
Économiste et chercheur à l'IRES

Frédéric BOCCARA,
Maître de conférences à l'université Paris XIII

Elsa PESKINE,
Maître de conférences en droit privé
à l'université Paris Ouest Nanterre la Défense



Depuis les années 1970, les activités financières occupent une place prépondérante dans l'économie mondiale, avec des évolutions toutefois négatives sur la productivité et la croissance de l'emploi. Ce phénomène s'est accéléré dans les années 1980 avec un impact important sur l'emploi.

Claude SERFATI s'est appliqué à démontrer les effets pervers de la globalisation sur l'économie mondiale.

Il met en évidence le poids dominant d'un nombre restreint de grands groupes industriels dans cette économie et ses conséquences sur les investissements et l'emploi.

En effet, sous couvert de créer des biens ou services, ces groupes sacrifient la logique industrielle au profit de la logique financière en séparant le capital propriété sous la forme d'actions, du capital industriel.

Il illustre un aspect de la dimension de la financiarisation de ces grands groupes avec l'augmentation substantielle des dividendes qui sont passés de 700 milliards à 1 100 milliards depuis la crise financière : aujourd'hui, sur les sociétés du CAC40, 60 % vont aux dividendes contre 40 % à l'investissement industriel. Au contraire, leurs investissements industriels déclinent avec un taux de croissance négatif entre 2012 et 2017.

Claude SERFATI pointe la façon dont s'exprime la financiarisation, notamment, par la constitution de banques de groupes qui sont en réalité des agences de ces grands groupes sur les marchés financiers.

Tout en augmentant leur endettement, ces sociétés dégagent beaucoup de trésorerie qu'elles investissent de moins en moins dans l'activité industrielle au profit des marchés financiers. Au même titre que les banques, elles prêtent tout en empruntant pour bénéficier de conditions extrêmement avantageuses.

Pour terminer, Claude SERFATI pose deux questions à valeur de

politique publique montrant ainsi l'impact des groupes français sur le système productif :

Ce qui est bon pour les actionnaires, l'est-il pour l'économie nationale ?

Pour anticiper la réponse, il montre l'écart croissant entre les rémunérations des dirigeants du CAC 40 et il pointe la différence de salaire entre hommes et femmes. En 2014, la rémunération moyenne des cadres dirigeants de ces sociétés est de 2,267 M€ ; les logiques des grands groupes sont ainsi, et sans conteste orientées vers les actionnaires.

Ce qui est bon pour les groupes industriels français, l'est-il pour l'économie nationale ?

En guise de réponse, Claude SERFATI constate que ces groupes sont non seulement orientés vers la financiarisation, mais ils tendent aussi vers l'internationalisation de leurs activités, ce que l'on appelle "les chaînes de valeur globales". Un des résultats en termes d'emploi, c'est qu'entre 2009 et 2014, les entreprises de taille intermédiaire ont créé 90000 emplois pendant que les grands groupes industriels français en détruisaient 60000 (sources : cabinet Trendeo). C'est l'illustration de la logique de chaîne de valeur mondiale et de délocalisation.

Claude SERFATI constate enfin les rapports très asymétriques de ces sociétés avec leurs sous-traitants : pressions sur les coûts et arbitrage par délocalisations des chaînes de valeur, délais de paiements peu respectés, alimentant ainsi la trésorerie des groupes.

En définitive, des capacités de production inutilisées et une suppression de la main-d'œuvre conduisent à un désastre pour l'emploi.

Frédéric BOCCARA s'est attaché dans un premier temps à montrer les dimensions multiples de la mondialisation et le poids des multinationales dans l'économie française. Qu'il s'agisse des exportations et importations de biens et services, des échanges de services des entreprises ou des revenus du capital avec l'étranger, l'accroissement dans le PIB a doublé.

Outre les échanges commerciaux de biens, les domaines d'internationalisation des entreprises sont multiples : placements financiers, dividendes, flux de services, détention de capital par des non-résidents ou à l'étranger, informations, flux et partage, flux de travailleurs etc.

Les firmes multinationales, quant à elles, sont tantôt des filiales de groupes étrangers, tantôt des groupes dits français : en effet, d'après l'INSEE, la moitié des emplois des groupes français est à l'étranger (5 millions de salariés en France contre 5,3 millions à l'étranger). Seul 1/3 des effectifs industriels est en France !

Dans un second temps, Frédéric BOCCARA a mis en évidence l'intrication entre financiarisation et révolution technologique. C'est ainsi qu'il oppose révolution informationnelle, une théorie qu'il a eu à développer dans ses travaux, à révolution industrielle. Même si dans un cas comme dans l'autre on aboutit au remplacement de l'homme par la machine, dans la révolution industrielle, c'est la machine-outil qui remplace la main du travailleur ; alors que dans la révolution informationnelle, on remplace certaines capacités du cerveau (capacités de traitement de l'information, transformation, transmission de l'information) par des machines informationnelles, comme les ordinateurs, ou des machines à commande numérique.

C'est donc l'information qui devient fondamentale. D'ailleurs les groupes cherchent systématiquement à se l'approprier sans pour autant la partager. Par contre, lorsque l'information est partagée, elle peut l'être à la fois en France et à l'étranger, alors que la machine-outil ne peut pas être partout à la fois, sauf à multiplier les coûts par le nombre d'implantations.

L'information devient ainsi un facteur de production global, partagé.

Dans l'exemple de la fabrication d'un médicament, avant la révolution technologique, les ingénieurs devaient puiser les spécifications de production du médicament dans des ouvrages. Aujourd'hui, celles-ci sont insérées dans des programmes informatiques qui actionnent des machines qui les rendent disponibles dans le monde entier, en favorisant en outre, le co-travail sur un programme.

Bien qu'élevé lorsqu'il s'agit de la recherche et de sa mise au point, le coût de l'information (recherche et développement) devient quasi-fixe et on peut le partager dans un réseau de filiales du monde entier.

Frédéric BOCCARA a ensuite mis l'accent sur les transferts et les échanges qui dominent le commerce international. Les échanges sont réalisés entre unités indépendantes quand on cède une marchandise en contrepartie d'une valeur égale. Les transferts eux, se font entre les unités d'un même groupe. Ces transferts et échanges prennent donc la forme d'un déplacement de marchandises ou de l'ouverture d'accès à un service, un brevet ou des programmes informatiques. Les coûts sont alors calculés de façon conventionnelle et non sur la valeur que représentent les biens matériels, les contrats de propriété

intellectuelle, les brevets, les licences, les marques etc.

Cette question des coûts de transferts est bien entendu fondamentale pour les salariés, autant que les techniques qui permettent ces transferts au profit de celui qui détient le pouvoir par le contrôle et la force de travail, et ce, même en l'absence de majorité du capital.

Pour Elsa PESKINE, l'entreprise est un modèle d'organisation qui unit un employeur et des salariés que les phénomènes de concentration du capital ou d'organisation sociétaires ont fait éclater.

D'une part, elle explique cette déconstruction par l'existence d'instruments juridiques permettant la domination d'une société sur l'autre, à travers différentes techniques d'exercices du pouvoir qui sont tantôt sociétaires (désignation des mandataires de la filiale par la société mère, conclusion d'un contrat de travail pour l'exercice d'un mandat entre la société mère et un salarié), tantôt contractuelles (fixation d'un objectif de rentabilité dans un contrat d'investissement), ou encore tiennent au choix comptable opéré par la société mère et à sa maîtrise des instruments comptables.

Les conséquences en sont multiples : on constate notamment une absence de représentation commune des salariés qui, bien que travaillant sur un même lieu ou même autour d'un même produit, n'ont pas le même employeur ; par ailleurs ces sociétés peuvent se jouer des droits nationaux au profit de celui qui leur sera le plus favorable ; enfin, la société mère n'étant pas l'employeur des salariés qui travaillent dans son groupe ou pour elle, n'a aucune obligation

au regard du Code du travail et au nom du principe d'autonomie de la personne morale, son patrimoine ne peut être atteint.

Comment dès lors, mettre en cause la responsabilité des sociétés du groupe sur la base du droit du travail ?

Elsa PESKINE explique que la notion de co-emploi qui date des années 60 a resurgi dans les années 2010 et c'est sur le fondement de la communauté de direction et d'intérêt que les juristes ont qualifié les sociétés mères de co-employeurs pour les rendre redevables des indemnités de licenciement d'un salarié.

Aujourd'hui la jurisprudence de la chambre sociale ne reconnaît pas le co-emploi, ce qui a poussé certains salariés à invoquer la faute de gestion d'un tiers, en l'occurrence la société mère, et réclamer des indemnités sur le fondement de la responsabilité civile, notion contre laquelle pourtant le droit du travail s'est construit.

Une autre évolution réside dans la loi récente sur le devoir de vigilance, qui fait suite au drame du Rana Plaza au Bangladesh en 2013.

Ce texte soumet certaines sociétés à l'obligation de mettre en place des mesures pour vérifier que leurs sous-traitants et leurs filiales prennent des mesures suffisantes de sécurité.

L'idée de la double responsabilité est ainsi introduite et ce texte qui concerne les dommages écologiques peut trouver à s'appliquer en droit du travail.

D'autre part, les collectivités de travail sont éclatées du fait des phénomènes de concentration ou d'organisation sociétaires. Ainsi, des salariés travaillent sur un même site mais n'ont pas le même employeur.

Comment penser leur représentation alors qu'ils n'ont pas les mêmes employeurs bien que travaillant ensemble sur un même produit dans des conditions communes d'hygiène et de sécurité ?

Leur droit de grève n'est-il remis en cause lorsqu'ils adressent leurs revendications à une entreprise qui n'est pas leur employeur ?

La question de la mise à disposition des salariés auprès d'une entreprise utilisatrice mérite d'être creusée par les organisations syndicales en termes de représentation : ne faut-il pas penser une représentation rapportée non pas à l'employeur ou à un seul pôle de pouvoir, mais rapportée au fait que les salariés travaillent ensemble et ont des intérêts communs ?

Elsa PESKINE conclue sur l'intérêt croissant de ces questions, compte tenu du recours à la sous-traitance qui ne cesse d'augmenter et des possibilités nouvelles offertes, notamment par la loi Travail aux sociétés mères. Cette loi semble en effet être l'instrument permettant aux sociétés mères d'imposer leur point de vue aux entreprises en excluant certaines d'entre elles du groupe, puisque désormais, l'accord de groupe créé par la loi peut se substituer à l'accord d'entreprise.

Ce qui pourrait se dessiner avec la réforme à venir, c'est aussi une partie du droit des groupes. En effet, lorsque l'on veut que le motif de licenciement pour raison économique s'apprécie à l'intérieur du territoire national, et ne puisse plus s'étendre aux entreprises étrangères dans le secteur d'activité mais aux entreprises du groupe, cela équivaut bien à construire un droit des groupes. ■

TABLE RONDE N°2

LE TRAVAIL SOUMIS AUX ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES

Claude DIDRY,

Sociologue, directeur de recherche au CNRS,
Membre du Centre Maurice Halbwachs de l'École Normale Supérieure (ENS)

Antonio CASILLI,

Sociologue, spécialiste des réseaux sociaux,
Maître de conférences en humanités numériques, Chercheur au Centre Edgar
Morin de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales (EHESS)

Jacques FREYSSINET,

Économiste, professeur émérite à l'université Paris I,
Président du Conseil Scientifique du Centre d'Études de l'Emploi

Jérôme PORTA,

Professeur à l'université de Bordeaux,
Directeur adjoint de l'Institut International pour les Études Comparatives (IIPEC)



La deuxième table ronde a mis en évidence les interactions entre droit du travail et évolutions technologiques.

À travers un exposé sur l'histoire du droit du travail en France, Claude DIDRY montre à quel point celui-ci a été porteur de formidables évolutions technologiques tout en accompagnant le décollage industriel de la France pendant et après la première guerre mondiale, et jusque dans les années 1970/80.

A la fin du XIX^{ème} siècle, la discipline est portée par Arthur GROUSSIÉ qui définit le travail comme « toute occupation manuelle et intellectuelle par laquelle une personne concourt à la production, l'extraction, le façonnage, la transformation, le transport, l'emmagasinement ou la vente de matières et de produits ».

Claude DIDRY donne à ce propos une dimension révolutionnaire qui conduit à regrouper sous une même condition juridique l'ensemble des travailleurs qui contribuent à la réalisation de produits, y compris donc ceux qui apportent leur ingénierie. C'est d'ailleurs une expérience relayée par la CGT qui, par la voix de son secrétaire général de l'époque, Léon JOUHAUX, milite pour que le contrôle et la désignation des représentants de l'industrie innovante soient directement confiés aux organismes qui sont l'expression de ses intérêts : les associations pour les ingénieurs, les syndicats pour les employés et ouvriers, les conseils élus pour les communes etc.

C'est le débat sur les évolutions technologiques et l'avènement en 1936 des conventions collectives de branches et les classifications de personnels qui permettent de

penser la création de valeur et de prendre en compte l'ensemble des acteurs de l'évolution technologique dans le droit du travail français.

Cette évolution permet de développer l'enseignement technologique dont l'objectif est de familiariser les ouvriers avec des connaissances dans les domaines de la physique et de la technologie.

Claude DIDRY souligne en outre, l'impact de cette mise en réseau des organisations et des hommes dans les mutations de travail, d'où l'importance de développer l'information, la consultation et la représentation des travailleurs.

C'est cette démarche qui préside dès les années 1920 à la constitution des comités d'usine, mais également à travers les lois Auroux sur l'introduction des nouvelles technologies, ou encore dans le cadre du processus de dialogue social créé dans les années 1980 à l'initiative de Jacques Delors.

Toutefois dans le contexte actuel, ne va-t-on pas vers une abolition du droit du travail ? La mythification d'internet et des créateurs d'applications ne nous condamne-t-elle pas à la disparition du monde ouvrier et à une société d'auto-entrepreneurs ? Cette lecture du travail, sous l'angle unique de la production ou du fordisme, ignore l'importance de la coopération entre le technicien, l'ingénieur et l'ouvrier dans la création, l'innovation et le développement technologique : faire fonctionner un robot implique de multiples process créés et mis en oeuvre par des individus.

Antonio CASILLI a mis l'accent sur la plateformes des marchés qui met en relation différentes composantes d'un éco-système,

par exemple, les producteurs et les consommateurs. Cette plateformes a des effets importants sur le travail et accompagne des changements profonds dans les rapports économiques. D'abord, parce que ce qui est parfois assimilé à de l'automatisation du travail, est plutôt une sorte de fragmentation de dataification, c'est-à-dire que l'on transforme les activités humaines en activités qui produisent avant tout des données personnelles qui par la suite sont traitées algorithmiquement et qui, plus tard, sont réutilisées pour produire des services. Il qualifie ce procédé de tacheronisation du travail. Il s'agit pour Antonio CASILLI de l'émergence d'une nouvelle famille de travailleurs, les micro-tâcherons ou les travailleurs du "clic" recrutés à l'aide de plates-formes de micro-travail qui ont fait surface il y a une dizaine d'années.

Il cite l'exemple d'Amazon mechanical turk qui propose de la fausse automatisation : derrière une intelligence artificielle se cachent des milliers de personnes qui réalisent des processus automatiques.

Ces personnes sont payées parfois à hauteur de 2, un centime d'euro, voire moins. C'est ainsi que s'opère le changement dans la manière de concevoir ce geste productif. La rémunération est tellement dérisoire que le travail de ces micro-tâcherons et des travailleurs du clic est assimilé à du travail gratuit : on est là, face à un marché du travail mondialisé, qui recrute surtout dans des pays émergents ou en voie de développement. Les chercheurs du Oxford Internet Institute, ont publié des données assez impressionnantes à propos de l'origine géographique et l'emplacement même de ces travailleurs du clic : si les recruteurs sont plutôt aux États-Unis, au Royaume-Uni, en France, et en

Australie donc des pays du Nord, la majorité des micro-tâcherons sont installés dans des pays comme l'Inde, les Philippines, le Bangladesh, la Chine et le Pakistan. C'est donc la reproduction à l'échelle mondiale des fractures et des inégalités qui en plus héritent d'un passé colonial, même si quelques uns des grands acteurs des plates-formes sont situés dans des pays émergents.

Loin d'être marginal, ce phénomène est un véritable marché du micro travail que l'on doit prendre en compte, dans la mesure où les effectifs déclarés par ces plates-formes dépassent allègrement les 100 millions de travailleurs partout dans le monde, et que désormais il se généralise à un ensemble de grands groupes industriels. Les GAFAM (Google, Apple, Facebook, Amazon, Microsoft), ces grandes firmes qui ont les plus importantes valorisations boursières aujourd'hui, se sont toutes dotées d'une plateforme de micro travail interne. A titre d'exemples, Antonio CASILLI cite les groupes Amazon et sa plateforme "Amazon mechanical turk", Microsoft dont la plateforme s'appelle "UHRS", IBM et sa plateforme "My TAI" (puissante intelligence artificielle), et même Apple qui bénéficie d'une plateforme de micro-tâcherons installée en France.

L'enjeu est essentiel : en effet, derrière l'automatisation et l'intelligence artificielle, il y a des centaines de millions de micro-tâcherons qui ont des droits et un pouvoir de négociation, alors même qu'ils ne sont assimilés qu'à des consommateurs.

Cette situation de para-subordination ne résiste pas au droit du travail et ces plates-formes sont de plus en plus exposées à des actions en justice pour requalification.

Claude DIDRY assimile ce rapport juridique au louage d'ouvrage et au marchandage que l'on retrouve dans le droit de XIX^{ème} siècle. Aujourd'hui, il pénètre le travail digital. On le retrouve également dans l'industrie de la viande, où des "tâcherons" réalisent des découpes urgentes, ou encore dans la mécanique, où l'on évoque ces "tâcherons" pour seconder les ouvriers des garages.

Jacques FREYSSINET a quant à lui, livré sa vision économique de la relation de travail dans la poussée technologique à travers une présentation des nouvelles formes d'emplois et d'entreprises.

Il commence par établir une tendance historique à ériger en principe le travail salarié, au détriment du travail indépendant et du travail non rémunéré.

En effet, l'exode rural qui a suivi la 2nde guerre mondiale ainsi que la destruction du petit commerce et de l'artisanat, ont polarisé l'attention et même l'action syndicale sur la seule activité salariale, réduisant ainsi le travail indépendant à une forme marginale.

De plus, le travail domestique et donc bénévole, essentiellement féminin allait se réduire au profit d'un travail salarié, par exemple dans l'accueil de la petite enfance ou dans la fabrication d'équipements ménagers.

À l'exclusion des stratégies politiques, économiques et sociales, l'avènement des nouvelles technologies a permis de porter de nouveau l'attention sur le travail indépendant autant que sur le travail non rémunéré.

Jacques FREYSSINET observe que l'économie des plate-formes est basée sur un travail qualifié d'indépendant.

Face à ce mouvement, plusieurs stratégies ont été proposées :

D'abord, la stratégie juridique de requalification en mettant en évidence l'existence d'un lien de subordination, ce qui n'est pas toujours possible. D'autres ont préconisé la création du statut spécifique, mais dangereux, de parasubordination : le travailleur est juridiquement indépendant mais économiquement subordonné. Enfin, on a réfléchi de façon plus ambitieuse à la construction de coopératives d'activités qui peuvent réunir les travailleurs et créer des sécurités, des solidarités, à partir de ces formes de travail à la frontière entre indépendance et salariat.

Ce phénomène est voué à se développer en France, d'où l'importance d'ouvrir ce premier champ de réflexion.

Quant au travail non rémunéré, Jacques FREYSSINET aborde deux volets : le travail gratuit des salariés qui s'est considérablement développé, et le travail gratuit des consommateurs.

Sur le premier point, il pointe toutes les techniques de télétravail. Grâce aux différents outils de communication numérique, le travail qui se fait pendant les trajets du travail au domicile, échappe très largement à un contrôle de la durée du travail. C'est une technique extrêmement puissante qui permet de revenir sur les solides revendications de réduction de la durée du travail mais également de droit à la déconnexion, au contrôle de l'hygiène et de la sécurité. Ce dossier considérable mérite la plus grande attention.

Sur le deuxième point, Claude FREYSSINET met l'accent sur les tâches telles que les achats, les

opérations bancaires, les réservations de titres de transport, qui autrefois étaient réalisées par des salariés derrière des guichets ou des bureaux, et qui aujourd'hui sont effectuées par les usagers eux-mêmes via des self-services. Une masse considérable de travail gratuit est donc fourni par les usagers en substitution de ce qui était autrefois un travail salarié. Cela a pour conséquence des suppressions très importantes d'emplois dans différents secteurs avec la caractéristique additionnelle que ce travail est créateur de valeur. En effet, le travail gratuit des usagers alimente de gigantesques banques de données qui sont ensuite commercialisées par ceux qui reçoivent gratuitement l'information. Ces derniers créent alors un nouveau circuit d'exploitation du travail gratuit, et ceux qui contrôlent les grands réservoirs d'accumulation de l'information s'approprient la valeur.

Pour Claude FREYSSINET, les évolutions dans ce secteur dépendront de la capacité de réaction des représentants des travailleurs et plus généralement de ceux qui ont la responsabilité de la régulation sociale. Cela suppose que la responsabilité syndicale ne se limite pas au seul travail salarié, mais qu'elle reconnaisse les "trois formes de travail", au risque de méconnaître des pans importants de la dynamique actuelle de transformation sociale.

Jérôme PORTA a réagi à la question du lien de subordination pris comme élément clé de la relation de travail. Pour y répondre, il se base sur les nombreux rapports qui placent généralement la question de la technologie au cœur même du travail.

Il fait état d'une vision plutôt pessimiste de ces analyses sur les

transformations de la technologie qui concluent généralement à une nécessaire réforme du droit du travail. Il s'interroge sur la place assignée à la technologie dans la société salariale. Pour cet universitaire, les rapports étudiés ne parviennent pas à s'affranchir de la définition classique de la technologie, se contentant tout au plus de supprimer l'adjectif "nouvelles". Il déplore alors toute absence de référence à l'activité humaine, alors même que c'est cette dernière qui confère à "l'objet" ou au "geste" son caractère technique. Il se livre à une comparaison avec l'approche des juristes en droit du travail et distingue dans l'histoire de la doctrine trois grandes périodes : celles de l'ordinateur, du courriel et de la donnée numérique.

S'agissant du rapport à l'ordinateur comme objet technique, Jérôme PORTA fait référence à l'article d'Albert Roudy sur la mutation du droit du travail liée à l'irruption de l'informatisation. Sa vision est d'abord présentée sous l'angle du travail lui-même, de l'organisation ensuite, et du point de vue de la santé des salariés.

Concernant l'emploi, la question récurrente du remplacement de l'homme par la machine et ses effets, notamment le licenciement pour motif économique, n'échappe pas au débat sur l'arrivée de l'informatique pas plus que l'exigence de compétences spécifiques en matière d'information.

Du point de vue de l'organisation, l'informatisation change le rapport au management et aux ressources humaines : Il n'est plus besoin d'avoir des fichiers papiers dans tous les établissements, d'où une centralisation des ressources humaines.

Quant à la santé des salariés, des exigences pour l'organisation tem-

porelle du travail à l'écran font l'objet de dispositions réglementaires.

De l'objet technique, on passe à l'usage technique dans les années 1990, avec l'avènement du courriel. Ce moyen technique de communication pose la question des limites du travail et induit une réflexion sur le partage entre vie professionnelle et vie personnelle. C'est alors qu'apparaissent les modèles de travail à distance et de télétravail, fragilisant la notion de groupe dès lors que les salariés n'ont plus à être sur le même lieu et en même temps. Par suite et de manière consubstantielle, les maux du salarié résultant de ces évolutions technologiques vont changer de nature : se pose alors la question de la santé mentale au travail et le temps de travail est mis en cause comme mesure du travail.

Le Troisième temps, celui de la donnée numérique, vient compléter les deux premières périodes et érige la technique comme mode de valorisation du travail ou de l'organisation. Jérôme PORTA s'interroge sur les frontières du droit du travail avec l'arrivée des plate-formes comme mode d'organisation horizontale. L'absence de hiérarchie dans ces cas là n'est qu'apparente, et la requalification en contrat de travail est évidente (ex. : UBER, DELIVEROO). Il constate que les modes d'organisation horizontaux modifient la chaîne de valeur moins liée au pouvoir hiérarchique qu'à la coordination. De ce point de vue-là, les frontières du droit du travail sont considérablement modifiées. En effet, jusque-là, c'est la responsabilité issue du profit qui expliquait le mode de qualification du contrat de travail : On imputait une responsabilité à celui qui fait du profit, c'est à dire l'employeur. Quand cette fiction a été mise en cause, notamment avec l'évolution de la décentralisation productive, et

ses modes d'organisation du travail plus autonomes, le critère du service organisé est apparu.

Ici, ce qui est mis en cause, c'est justement typiquement cette chaîne de valeur ; et ce n'est plus nécessairement ni la hiérarchie, ni le pouvoir qui font remonter le profit. Le simple fait d'être un coordinateur avec un investissement redoutablement faible permet de faire remonter le profit. Dès lors que la justification du critère de subordination est mise en cause, comment faut-il reconsidérer la définition du droit du travail ? Qu'en est-il du critère de subordination ? Faut-il y faire rentrer d'autres situations en courant le risque d'une dilution ?

À l'inverse, faut-il reconnaître une tierce catégorie ? Jérôme PORTA n'en est pas certain parce que cette tierce catégorie, dans tous les autres droits européens, a d'abord servi, pour la catégorie "worker", la catégorie "para-subordination", à flexibiliser le droit du travail, et non à renforcer la protection. Faut-il se mettre en quête d'un nouveau critère qui corresponde mieux aux modes d'organisation ou à la chaîne de valeur produite, c'est-à-dire revenir sur la règle de justice du droit du travail ? La responsabilité suit le profit en recherchant de nouveaux modes de qualification et c'est pour Jérôme PORTA probablement là que se situent les modes de débats les plus intéressants.

Selon lui, le sujet du digital Labour pose la question, non pas de savoir si quelqu'un est subordonné ou pas, mais celle de la convention que l'on a sur le travail, qui est au cœur de notre société. On voit bien que ce qui est en cause, c'est le continuum qu'il y a entre certaines activités qu'on qualifie de travail et les autres. À titre d'exemple, les tâches qui

sont effectuées par quelqu'un qui est payé 0,01 € ou dollar et celles réalisées par un consommateur pour télécharger un film en streaming de façon illégale, sont exactement les mêmes. Evidemment, cela met en cause notre convention qui est de distinguer le travail. Cela rappelle aussi à quel point le droit a eu un rôle très fort dans la construction de cette convention et à quel point il a normé les recherches en sciences humaines. La sociologie du travail et l'économie du travail, ont pendant un

temps, été définies par référence à la norme juridique qui est purement arbitraire.

Pour Jérôme PORTA la vraie question est dans la capacité de ce digital labour à faire bouger la convention qui consiste à qualifier certaines activités laborieuses, non pas d'activités bénévoles ou artistiques ou d'activités domestiques, mais comme activités de travail. La tentative n'est pas nouvelle puisqu'une ligne de contestation

très forte a montré l'identité d'activité entre le travail des femmes dans le cadre domestique et le travail des femmes ou des hommes dans le cadre salarié : le continuum a plusieurs fois été démontré, notamment dans les conditions de travail à la ferme et dans l'agriculture. La convention salariale est demeurée. Mais cela fait partie probablement malgré tout d'une des lignes importantes d'évolution du digital qui vise ici le cœur même de la société salariale. ■

DÉBAT AVEC LA SALLE



Les échanges avec le public ont permis de revenir et préciser certains aspects évoqués au cours des deux premières tables rondes. Mais ils ont été également l'occasion de faire émerger des questions qui à elles seules pourraient faire l'objet d'un colloque ; notamment, celles liées à l'impact de ces évolutions sur le Service Public.

François-Xavier BRETON, contrôleur du travail dans un secteur emploi fait état du rôle transversal des grands cabinets d'audit, notamment les big four. Selon lui, ils ne connaissent pas les frontières et sont capables d'imposer leur point de vue à tous les États. Ils sont dans toutes les zones géographiques, y compris les plus dangereuses. Dans ce cadre, un salarié membre d'un groupe d'audit a vue sur des choses essentielles des firmes multinationales. Dans ce cadre, il y a

une dilution de la frontière classique de l'entreprise. Il interroge donc sur le rôle de ces grands groupes dans le capitalisme, et le contrôle qui peut être mis en place.

À cette question, **Elsa PESKINE** évoque la loi sur l'obligation de vigilance qui permet de mettre en place un plan en laissant aux parties prenantes le soin de définir les obligations qui vont peser sur la société mère. La loi impose un devoir de vigilance et une

place très forte est laissée à une sphère de l'autorégulation. Tout dépendra du contenu que l'on met dans ce plan, tel que des obligations d'audit, d'évaluation des risques...

Un Intervenant voit dans la question plusieurs dimensions d'audit. Dans certaines unités, les cabinets d'audit sont présents à l'année et doublonnent la hiérarchie d'une certaine façon. Ils participent de l'unification au bénéfice du capital, par plusieurs éléments,

dont l'élément travail, mais surtout par la vision globale qu'ils ont et qui leur permet de proposer des conventions comptables et donc la globalisation des résultats du travail à travers ces conventions comptables. Il y a une responsabilisation globale dans laquelle les cabinets d'audit dans leurs recommandations de conventions comptables, s'inscrivent profondément.

Une intervenante, secrétaire du CE d'Airbus opérations Toulouse dit se retrouver complètement dans les interventions et s'interroge sur les outils et les moyens en dehors des interventions en CE, à la disposition des syndicalistes pour remédier à la baisse des investissements, à la fuite des emplois des bureaux d'études

Andrée THOMAS, secrétaire confédérale chargée du secteur international, souligne la participation des consommateurs au débat et appelle de ses vœux la prise en compte d'un avis de FO sur "la coproduction à l'heure du numérique, les risques pour les consommateurs et les risques sur l'emploi". Elle insiste sur l'urgence pour les pouvoirs publics de préserver l'emploi et sur le rôle de producteurs de biens consommateurs.

Juan NAVARRO du syndicat des personnels des affaires sanitaires et social FO, souhaite connaître l'impact de ces évolutions sur le service public eu égard à la disparition progressive des missions de la fonction publique, notamment au ministère de la santé, un ministère très impacté notamment par la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), la RÉATE (Réforme de l'Administration Territoriale de l'État).

S'agissant d'Airbus, **Claude DIDRY** revient à la question du droit du travail et du lien de subordination. Historiquement, la subordination n'est

pas l'élément qui définit le contrat de travail, c'est la dépendance économique et c'est d'ailleurs un élément qui est important pour arrêter dit-il de traiter cette notion de subordination comme une sorte de religion du contrat de travail. L'élément important, selon lui, c'est le fait que le salarié tire sa subsistance du travail qu'il fournit régulièrement à un employeur. Il se réfère à Emmanuel Dockès qui dans sa proposition de Code du travail va de ce point de vue-là très loin et de manière très intéressante pour essayer de sortir de cet enfermement sur la subordination qui conduit à des débats infinis sur les para-subordonnés. Selon lui, le droit du travail est une réalité qui existe non pas de manière objective et qui s'imposerait de lui-même à partir du CESE (Conseil économique, social et environnemental), du Sénat et de la Chambre des députés et tomberait sur le monde du travail pour le guérir de tous ses maux. Il est plutôt un levier qui existe aussi parce que les acteurs le mobilisent devant les tribunaux. Et de ce point de vue là, il y a matière à étudier dans le cas d'Airbus comment imaginer cette définition du contrat de travail, savoir qui est l'employeur, quelles sont les collectivités pertinentes à représenter par rapport aux questions posées en termes de sous-traitance, d'éclatement des collectivités de travail sur le site, etc. pour arriver à une représentation en termes de Comité d'entreprise d'unités économiques et sociales, de sites, en termes de CHSCT, etc.

Claude SERFATI estime que si 80 % du travail mondial se fait dans une centaine de grands groupes, que plus d'un tiers du commerce mondial est un commerce entre firmes, cela veut dire que les grands groupes construisent un espace mondial privé différent de l'espace public réglementé international, même s'ils ont des comptes à rendre aux douanes, etc. Comment dès lors, réguler, contrôler cet espace mondial

privé qui impacte de façon violente l'espace public ou le travail et la consommation de chacun ?

Il émet quelques hypothèses, notamment la possibilité de contrôles nationaux plus opérants avec la perspective utopique d'une agence internationale dédiée à ces contrôles. Il s'agirait aujourd'hui de prendre acte que cet espace mondial privé est devenu tellement important qu'il nécessite un contre-pouvoir international, syndicats et autres parties prenantes, pour contrôler ces entités tout à fait singulières que sont les grands groupes mondiaux, qui ne peuvent plus simplement être contrôlés à partir des bases nationales même si elles demeurent absolument indispensables.

Frédéric BOCCARA reprenant l'exemple d'airbus, pose la question de la maîtrise, de ce que font les multinationales pour développer "les gens et les territoires" Pour l'aéronautique, comment expliquer l'écart négatif entre le chiffre d'affaire réalisé et, d'une part la valeur ajoutée, d'autre part, l'emploi ? Est-il lié au prix des transferts et délocalisations ? Où va le fruit du travail ? Par ailleurs, Frédéric BOCCARA met en évidence la question fondamentale dans le débat, des droits des CE à la fois à la connaissance mais aussi sur la décision sur les brevets et sur les transferts.

Répondant à la question de l'impact sur les services publics, **Antonio CASILLI** revient sur le rôle important et les effets de la plateforme à la fois sur les politiques de la ville (ex de l'influence d'Uber comme entreprise d'intermédiation de données), la santé (présence de grands groupes industriels tels que IBM ou Google, dans les politiques publiques de santé) et la surveillance des populations (collecte et traitement de données relatives au comportement des populations chez les grands groupes tels que Facebook ou Google).



Conclusion des premiers temps
de la matinée par

PASCAL PAVAGEAU

*Secrétaire confédéral du secteur
"Économie" de FO*

Pascal PAVAGEAU, Il revient tout d'abord sur la financiarisation de l'économie mondialisée qui a pour effet l'enrichissement des plus riches et la paupérisation des plus pauvres. Ensuite, il évoque le renforcement d'un système qui favorise les grands groupes au détriment des autres entreprises.

En troisième lieu, il met en évidence le mauvais traitement réservé aux droits collectifs et aux systèmes de protection des travailleurs dans l'utilisation des plate-formes technologiques.

Il pointe du doigt l'entreprise Uber qui a créé la catégorie des "nouveaux travailleurs indépendants mais économiquement dépendants" et qui en plus met en place une stratégie insidieuse tendant à recueillir des données sur les clients, le but étant la robotisation absolue et l'introduction de la voiture sans chauffeur.

Il souligne au passage l'officialisation de la mise en place du Syndicat FO CAPAVTC.

Enfin, Pascal PAVAGEAU émet l'idée d'une accentuation des inégalités puisque seuls ceux qui seront à la pointe de l'innovation par leur accès à la formation et leur disponibilité pourront se maintenir.

LE TRAVAIL SOUS L'EMPRISE DU MANAGEMENT MODERNE

Danièle LINHART,
Directrice de recherche au CNRS

Marie-Christine SOULA,
Médecin de travail

Michel MINÉ,
Professeur de droit au CNAM



Financiarisation de l'économie, évolutions technologiques sont finalement révélatrices du management moderne.

Danièle LINHART a mis en évidence la continuité du taylorisme Fordisme dans le nouveau modèle managérial caractérisé par l'effectivité du lien de subordination.

Elle commence par soutenir la contrepartie de l'opinion jusque-là développée, selon laquelle il y a une réciprocité entre les droits sociaux au travail et la subordination : les

droits acquis par le salarié dans son activité professionnelle sont le résultat de son investissement personnel, de ses compétences et de l'engagement de son temps au travail. Dès lors, la dépendance vis à vis de son employeur et le lien de subordination n'ont plus d'essence.

C'est pourtant le modèle qu'avait développé Taylor en son temps en rendant la subordination effective

dans la relation entre travailleurs et patrons : il fallait transférer le savoir des travailleurs, donc leur pouvoir, des ateliers vers les employeurs ; ces derniers pouvant ainsi asseoir leur emprise sur eux. Le travail était réalisé sur la base des critères d'efficacité, de rentabilité, de profitabilité, au détriment des valeurs professionnelles, citoyennes, morales et personnelles des salariés.

En réponse aux aspirations et aux révoltes salariales de la fin des trente glorieuses, un nouveau modèle a émergé.

Il a d'abord consisté à individualiser et personnaliser la relation de chacun à son travail pour établir le rapport de force, mais en prétendant répondre aux aspirations profondes des salariés.

C'est en réalité la personnalisation de la subordination qui s'est développée. C'est la psychologisation de la mise au travail des salariés, la prise en charge de leur dimension intime, de leur personnalité, de leurs aspirations et même leurs fantasmes. L'objectif d'imposer aux salariés des formes de travail sans passer par

la coercition que représentait le taylorisme dans sa phase la plus dure est atteint.

Ce qui est au cœur du management aujourd'hui, c'est de transformer chaque salarié en petit relais de la philosophie taylorienne, c'est à dire en petit bureau des temps et des méthodes. C'est là qu'est le changement. C'est le lean management, avec l'idée d'un enrôlement consentant à cette obéissance aux critères et aux méthodologies définies par les directions.

Dès lors que les collectifs de travail n'existent plus, les capacités d'organisations massives disparaissent pour laisser l'individu seul, face à la nécessité d'être en phase avec sa hiérarchie, de lui obéir, d'admettre sans contestation possible, ses orientations stratégiques en matière de travail. Danièle LINHART évoque, outre l'individualisation, un autre moyen utilisé par les directions pour imposer leur domination aux salariés : il s'agit d'affaiblir les ressources dont ils disposent c'est à dire leurs savoir et métier en leur imposant une mobilité systématique, en restructurant systématiquement les services et les départements, en recomposant les métiers, en externalisant et en ré-internalisant etc. Cette situation a pour effet de les maintenir dans une précarité puisqu'en situation d'apprentis à vie. De plus, confrontés à des environnements et à un contenu du travail qui est nouveau pour eux, ils ne chercheront pas à contrer la hiérarchie, les méthodologies, les prescriptions, les bonnes pratiques etc. L'effort des salariés pour tenter sans cesse de maîtriser de façon cognitive, intellectuelle et professionnelle leur environnement de travail, cet effort pour essayer systématiquement de comprendre de qui ils dépendent, quel est ce

nouveau logiciel, qui sont les collègues avec lesquels ils sont en concurrence d'ailleurs, est permanent et entraîne une dévalorisation de l'image de soi : c'est ce qui crée l'épuisement professionnel et l'effondrement personnel, le burnout.

Marie-Christine SOULA a livré son expérience en tant que médecin du travail et de préventeur en entreprise.

Elle s'est intéressée en particulier aux effets du management moderne sur la santé des managers de proximité, aux nouvelles pathologies, en particulier l'épuisement professionnel et aux pathologies différées qui menacent les salariés hyper-investis.

Selon M-C SOULA, les managers intermédiaires sont en grande difficulté parce que d'une part ils doivent manager des équipes avec des collectifs où l'individualisation de chacun leur est imposée, et d'autre part ils sont soumis à la multiformité des équipes constituées à la fois de salariés de l'entreprise, de consultants, de prestataires, d'intérimaires, ce qui s'avère extrêmement compliqué.

S'ajoute le fait que ces cadres n'ont presque jamais le savoir, en termes organisationnels ou informationnels : on leur demande de mettre en application des injonctions de changer des modes opératoires, de donner ordres et contre-ordres sans savoir exactement à quoi cela sert et pourquoi on le fait. Face à ces injonctions paradoxales, au déficit d'informations (la qualité empêchée), devant l'absence de moyens pour manager et engagés dans une logique de productivité, ces salariés, et en particulier les femmes, sont confrontés de plus en plus à l'épuisement professionnel contre lequel Marie-Christine

SOULA lance un véritable cri d'alarme. Elle pointe notamment les méthodes peu conformes : prendre en photo à leur insu des salariés qui n'ont pas le bon geste ou la stratégie du "quick and dirty".

Elle insiste sur les autres causes de cette pathologie que sont l'augmentation des amplitudes horaires avec la connexion à domicile, le sentiment d'injustice et d'iniquité qui habite le manager intermédiaire, le déficit de collectif lié au lean management, le manque de latitude décisionnelle et le déséquilibre qui s'ensuit entre vie professionnelle et vie privée.

M-C SOULA en appelle à l'action syndicale sur les signaux d'alerte, les difficultés des salariés, l'impact organisationnel, relationnel, éthique, de l'organisation du travail.

En troisième lieu M-C SOULA aborde la question des pathologies à effet différé et appelle à être particulièrement attentif par rapport aux effets futurs d'un stress excessif. Au delà de la pathologie mentale, elle alerte sur la nécessité de nous focaliser dit-elle sur la pathologie physique (infarctus du myocarde et stress), mais également sur ses risques à effet différé. Cela peut être un des enjeux de la déclaration de maladie professionnelle ou de la déclaration de maladie à caractère professionnel.

Michel MINÉ, en sa qualité de juriste s'est livré à la présentation d'un arsenal juridique sur la réparation et les sanctions aux manquements aux règles de santé-sécurité au travail ; mais il a surtout insisté sur les règles de prévention des atteintes à la personne en matière de santé, d'accidents du travail et des maladies professionnelles.

Il passe en revue plusieurs dispositions issues d'accords-cadres ou de directives-cadres, transposées ou non dans le droit interne, mettant ainsi l'accent sur l'importance des ressources juridiques dont on devrait tirer avantage.

Il cite en premier lieu un accord national interprofessionnel de 1975 (modifié en 1984) dont l'objectif est d'améliorer les conditions de travail, et non simplement de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. C'est un des premiers et rares textes encore d'actualité qui examine la question de l'organisation du travail. Il énumère les dispositions de cet accord en mettant l'accent sur la représentation relative de certaines notions qui laissent ouvert le débat dans les entreprises. Il s'agit des notions de :

"Fatigue excessive" : les normes de travail ne doivent pas conduire à un rythme de travail imposant une fatigue excessive.

"Effort normal" : l'établissement de normes de travail doit tenir compte d'un certain nombre de considérations, le volume de travail doit correspondre à un effort normal.

"Charge de travail" : la charge de travail doit être abordée dans un esprit d'objectivité en s'appuyant sur des techniques de mesure du travail tenant compte du principe de compatibilité avec la santé des travailleurs. Les délégués du personnel et les délégués syndicaux ont un rôle à jouer dans la détermination de cette charge de travail physique ou mentale.

Le respect de toutes ces exigences imposé par le texte est une condition nécessaire au développement de la personnalité des salariés.

Michel MINÉ cite en deuxième lieu une directive européenne du 12 juin 1989 qui fait de l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations purement économiques. Un arrêt de la Cour de justice de l'Union européenne du 10 septembre 2015 vient illustrer ce principe. En effet le juge européen a été amené à considérer que le temps de déplacement de salariés itinérants de leur domicile à leur lieu de travail constituait du temps de travail parce qu'il aura une incidence sur la santé des salariés.

Dans cette affaire, l'entreprise avait fait valoir que cette nouvelle mesure du temps de travail allait avoir des conséquences extrêmement préjudiciables sur l'entreprise du fait de cette nouvelle mesure du temps de travail. Le juge lui a répondu que la sécurité est un objectif qui ne saurait être subordonné à des considérations de caractère purement économique.

Michel MINÉ note toutefois qu'en l'état actuel de la législation, le droit français n'est pas conforme au droit européen puisque le Code du Travail considère que ce temps de déplacement n'est pas du temps de travail.

D'autre part, la directive énonce l'obligation pour l'employeur d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs dans tous les aspects liés au travail, sauf cas de force majeure.

Elle lui impose également de prendre les mesures nécessaires pour la protection et la sécurité sur la base de principes généraux de prévention, disposition que l'on retrouve dans le Code du travail.

L'injonction faite à l'entreprise d'éviter les risques, qu'ils soient

physiques, mentaux ou psychologiques, et de les évaluer lorsqu'ils ne peuvent être évités est également transposée dans le Code du travail.

Michel MINÉ attire l'attention sur deux autres principes qui fondent le contenu de la directive :

- l'obligation juridique pour l'entreprise d'adapter le travail à l'homme. Elle concerne notamment les méthodes de travail et de production mais n'est pas forcément mise en oeuvre dans les entreprises.
- l'obligation juridique pour l'entreprise de mettre en oeuvre une politique de prévention.

Ces dispositions sont appliquées par la Cour de Cassation, qui dans un arrêt du 1^{er} juin 2016, souligne que l'obligation de l'employeur en matière de santé et de sécurité est légale. Par conséquent, l'employeur doit justifier qu'il a pris toutes les mesures prévues par ces deux textes du Code du travail qui découlent de la directive européenne. En cas de contentieux, l'employeur doit être en capacité de démontrer qu'il a mis en oeuvre les mesures prévues et, avant même qu'il y ait contentieux, ces dispositions sont à mobiliser en termes de prévention.

Michel MINÉ cite un arrêt de la Cour de cassation du 5 mars 2008 qui a interdit à l'entreprise de mettre en oeuvre une nouvelle organisation du travail. En effet, cette entreprise prévoyait des modalités d'organisation du travail (travail de nuit, travail le week-end, travail isolé), qui ne sont pas interdites par le Code du travail, mais le juge a considéré que cette nouvelle organisation, en dépit du pouvoir de direction de l'employeur, était de nature à compromettre la santé et la sécurité des travailleurs.

De même, le tribunal de Lyon, dans une affaire qui concernait une

banque, a été amené à remettre en cause une organisation du travail basée sur la comparaison des résultats quantitatifs obtenus par les agences et les salariés. Le juge a estimé que les personnes ayant été placées dans une situation de compétition ininterrompue (toujours faire mieux que son collègue de la même agence, toujours faire mieux que l'autre agence de la même entreprise) il y avait atteinte à leur dignité.

Le salarié est dans une situation de honte puisqu'il doit privilégier la vente au détriment du conseil du client ; il est incité à vendre des produits qui parfois ne correspondent pas du tout au besoin de la clientèle. Le salarié subit alors une

incitation pernicieuse à passer outre la réglementation. Le juge dit : pour faire du chiffre, atteindre les objectifs quantitatifs, il faut ne plus respecter les règles déontologiques, il faut ne plus respecter les règles du métier. Les salariés subissant des troubles physiques et mentaux, le juge fait défense à l'entreprise de continuer à mettre en œuvre cette organisation du travail.

Pour terminer Michel MINÉ propose une lecture différente des dispositions du Code du travail qui impose au salarié de prendre soin de sa santé et des personnes concernées par ses actes ou ses omissions : ce texte jusqu'à présent, a essentiellement été utilisé sur un terrain disciplinaire. Cependant, les

organisations du travail devraient permettre au salarié de prendre soin de ses collègues, des usagers et des clients.

Il émet ensuite l'idée que la crise politique trouverait un certain nombre de ses racines dans certaines organisations du travail : on demande à des salariés d'atteindre des objectifs quantitatifs, même si le travail est de mauvaise qualité, même si cela se fait au détriment des collègues et des relations avec les usagers ou clients. Il y a un paradoxe lorsque ce même salarié en quittant l'entreprise doit redevenir le citoyen vertueux soucieux du bien commun et de son prochain. Il est plus que nécessaire de revoir certaines organisations du travail. ■



Clôture du colloque par **JEAN-CLAUDE MAILLY**

Secrétaire Général de FO

Merci ! Oui, il m'appartient de clore ce colloque, ce qui n'est pas non plus clore nos réflexions sur toutes ces questions. Je rappelle que ce colloque se situe après plusieurs mois de travail, ce que nous avons appelé "Les Matinales sur l'organisation du travail", donc, c'est une réflexion en cours de la Confédération, réflexion qui va se poursuivre. Je tiens d'abord à remercier l'ensemble des intervenants. Tous étaient très brillants.

Je pense aussi que ce que nous avons choisi, c'est-à-dire de mêler à la fois des juristes dans la réflexion, des économistes, des sociologues, médecins du travail etc., c'est aussi la richesse de l'ensemble de cette réflexion, on n'est pas resté sur une spécialité quelle qu'elle soit. C'est un élément important.

Je ne vais pas reprendre tous les thèmes. Je remercie aussi Emmanuelle Souffi qui a bien animé ces débats. Je ne vais pas reprendre tous les thèmes, mais le fait que nous ayons voulu inclure dans cette réflexion toutes les questions liées à la financiarisation, c'est aussi parce que cela a une influence déterminante, c'est la logique d'évolution du système capitaliste depuis pas mal d'années. Je fais remonter cela, je ne sais pas si j'ai raison, mais notamment Hamilton Friedman et l'école de Chicago, qui ont influé énormément d'abord aux États-Unis, au Royaume-Uni, mais aussi chez nous assez rapidement, où, d'une certaine manière, priorité était donnée à la financiarisation, certes, mais priorité a été donnée aux actionnaires, donc aux dividendes et d'une certaine manière, et les managers, et les salariés, devenaient les agents des actionnaires. C'est cette révolution qui a été introduite progressivement et on le voit encore aujourd'hui avec cette dépendance financière, cette dépendance économique, qui n'est pas seulement vis-à-vis des salariés, mais aussi des sous-traitants. Cela fait longtemps que nous réclamons au patronat une négociation interprofessionnelle sur les relations donneur d'ordre - sous-traitants et que si l'U2P ou la CPME ont toujours été ouvertes, le MEDEF a toujours bloqué (CNPFP hier, MEDEF aujourd'hui). Donc, ces éléments de contexte général économique sur la financiarisation, c'est aussi ce qui explique beaucoup de choses.

L'accent a été mis également sur les questions juridiques. Nous avons une QPC en cours sur la question des temps de déplacement par rapport à la directive européenne. Nous essayons de suivre du mieux possible ces dossiers. Les éléments juridiques et sociologiques qui ont été rappelés, ce qu'a rappelé également Marie-Christine Soula en tant que médecin du travail, le fameux Quick and dirty, ce sont des éléments déterminants sur lesquels nous allons continuer à travailler.

Tout ce qui est numérique, digitalisation, plateformes, sont des éléments essentiels. Cela va très vite. Lors d'une visite d'entreprise il y a quelques jours, du fait de la numérisation, on m'expliquait que maintenant les salariés avaient plus d'autonomie, qu'il n'y avait plus besoin

de n+1 ou n+2 dans le cadre d'un protocole, directement, ils avaient leurs objectifs, mais ils géraient l'intégralité de leur tâche. Le problème c'est qu'ils devaient rendre compte en direct, à la fois d'où ils en étaient dans la production, combien de temps ils avaient mis et que ces informations n'allaient pas seulement au management mais aussi aux collègues et aux clients ; donc, ils étaient en surveillance permanente. C'est une autonomie qui est une grande fragilisation et qui peut être à l'origine des injonctions paradoxales.

Je ne reviens pas sur ce qu'a expliqué Pascal, notamment en prenant l'exemple de notre nouveau syndicat des VTC. Je voudrais simplement dire que nous avons des statuts confédéraux – je n'y suis pour rien, ce n'est pas moi qui les ai écrits, ils sont assez anciens – qui sont très bien faits, puisque nous pouvons syndiquer toute personne qui n'en exploite pas une autre, donc qui n'est pas employeur d'une manière ou d'une autre, ce qui fait que les camarades qui sont dans le secteur des VTC sont maintenant syndiqués chez nous et que nous allons pouvoir élargir sur ces bases là y compris la syndicalisation.

Je lisais récemment, mais cela m'a été confirmé par le fils d'un adhérent, dans une boîte de coursiers très connue, il a postulé, le gamin, pour être coursier et l'un des tests qu'on lui a fait passer, c'est de dire : tu vas me suivre en vélo, et pour cela, il fallait brûler les feux rouges, monter sur les trottoirs, etc. On mettait la personne en danger physique dans ce genre de travail.

Nous ne sommes pas partisans – c'est d'ailleurs une des raisons pour lesquelles nous avons créé ce syndicat – d'avoir une zone grise entre le salariat et l'indépendant. Ce n'est pas ce qu'ils demandent ; ou ils sont salariés avec les droits qui correspondent, ou ils sont réellement indépendants avec également les droits qui correspondent, mais pas dans cette zone grise et c'est un combat que nous allons continuer à mener.

Dans les statuts confédéraux, il y a une chose importante – en son temps, M. Sellière n'en revenait pas que nous ayons encore cette phrase dans nos statuts –, nous avons l'abolition du salariat et du patronat. C'est toujours resté et il n'est pas question que nous remettions cela en cause. Cela veut dire que nous pouvons très bien, et c'est un des objectifs que nous avons fixés et on commence à y travailler, travailler sur la subordination juridique. Danièle Linhart a tout à fait raison de dire que la subordination juridique, c'est aussi ce qui a créé des droits. Les droits sociaux, d'une manière générale, ce sont les droits à la protection sociale ; une partie des droits sociaux ont été obtenus parce qu'il y avait cette situation de subordination juridique, mais la subordination juridique n'est qu'une forme de subordination et il a été dit ce matin que la dépendance économique était un élément beaucoup plus fort, donc il faut réfléchir à comment dépasser la notion de subordination juridique, qu'on aille plus sur les notions de subordination économique avec toutes les conséquences, tout en préservant les droits. L'exercice n'est pas facile, mais je crois qu'il est indispensable compte-tenu de toutes les évolutions que nous connaissons.

Dernier point, il y a dans les participants beaucoup de camarades FO. Vous avez vu qu'on a un gouvernement passoire, non pas sur les changements de ministres, mais cela fuite de partout, sur les dossiers qui nous concernent actuellement, cela fuite dans les journaux, il y a des textes qui sortent dont je ne sais pas si ce sont les bons, peut-être, parce que, nous, on ne les a pas. Il y a déjà aussi un problème de méthode. Il y a aussi un problème de calendrier.

Si le texte qui est sorti hier dans un journal du soir est le texte exact de ce projet de loi d'habilitation, il y a une série de points là-dedans que nous n'avons pas encore discutés. On n'a discuté qu'un tiers du dossier. C'est un problème de procédure, mais à force de faire des calendriers serrés, même s'il a été détendu d'un mois, on arrive à ce type de difficulté.

Je réagirai officiellement quand on aura les textes écrits, j'ai toujours dit que le syndicat se base sur du réel, du concret et pas sur ce qui sort dans la presse ou qui fuit d'une manière ou d'une autre, mais si jamais ce texte était le bon, il y a des problèmes. Même si cela a évolué par rapport à nos premières discussions, on n'a toujours pas garanti le niveau de la branche et qu'est-ce qu'on négociera dans l'entreprise ? Si c'est négocier l'organisation du travail dans l'entreprise, je peux le comprendre, mais quand on pose la question de savoir : quels sont les thèmes que vous voulez mettre, pour le moment, on n'a aucune réponse. Donc, la consolidation de la branche est en cours, mais elle n'a pas encore abouti.

Deuxième problème, on nous sort le CDI de chantier. La France est le seul pays qui a un contrat ultra-précaire qui s'appelle le CDDU, qu'on pourrait très bien supprimer, mais là on ajouterait le CDI de chantier, cela veut dire une précarisation croissante de la situation des salariés, cela veut dire que si ce CDI était étendu, il viendrait au détriment du CDI normal. Le CDI normal se ferait bouffer par ce CDI.

Troisième point, on voit resurgir ce qui avait été supprimé à deux reprises, notamment lors des débats houleux de l'année dernière sur la loi Travail, le fameux périmètre à prendre en considération. Vous savez que les entreprises savent très bien mettre une filiale en difficulté, l'assécher financièrement pour dire après : on ferme ou on fait un PSE. Nous tenons à ce qu'au moins sur l'activité d'une entreprise, la dimension groupe et internationale perdure pour protéger les salariés et permettre, si PSE il doit y avoir, qu'il y ait un réel PSE avec des droits.

Je prends ces trois exemples qui sont des lignes rouges.

Mais je suis quelqu'un d'optimiste, je pense qu'être ministre de l'économie et des finances, c'est une chose, être président de la République, c'est une autre chose, la dimension et la responsabilité est tout autre. Quand vous êtes ministre de l'économie et des finances, vous pouvez faire de la provoc', passer vos idées, ce n'est pas vous qui tranchez, c'est le Premier ministre, et ce n'est même pas le Premier ministre, dans le quinquennat, c'est toujours le président de la République qui tranche. Rappelez-vous avec Sarkozy, c'était visible. Avec Hollande, cela se voyait moins, mais c'était pareil, et je suis persuadé qu'avec Macron, ce sera la même chose. Donc, la responsabilité finale lui appartiendra, à lui et aux équipes de l'Élysée.

Et comme je lui ai dit et je le redis, c'est à lui de prendre la responsabilité. Ou il considère que, sur ces questions clés, il y a non seulement une vraie concertation, ce qui est vrai, mais ce n'est pas simplement d'écouter, c'est aussi d'entendre. Ils connaissent nos lignes rouges, ils connaissent les lignes rouges des organisations syndicales. Ou les choses se passent correctement et dans ce cas-là, tant mieux ; ou les lignes rouges ne sont pas respectées, alors là, ce sera ce que j'ai appelé à un moment donné une loi Travail XXL, ou une loi Travail Grand patron, ce qui a l'avantage de dire aussi que les TPE et PME ne sont pas concernés et là, ce sera une tout autre affaire. A partir de là, la responsabilité dans tous les cas de figure sera du côté des pouvoirs publics. Nous sommes toujours ouverts à la concertation, mais il y a des lignes rouges à ne pas franchir et si elles sont franchies, nous prendrons nos responsabilités. Donc, Marie-Alice, tu as encore du travail sur les questions d'organisation du travail et encore merci à tous ! ■

REMERCIEMENTS AUX INTERVENANTS



Emmanuelle Souffi



Claude Serfati



Frédéric Boccara



Elsa Peskine



Claude Didry



Antonio Casilli



Jacques Freyssinet



Jérôme Porta



Daniel Linhart



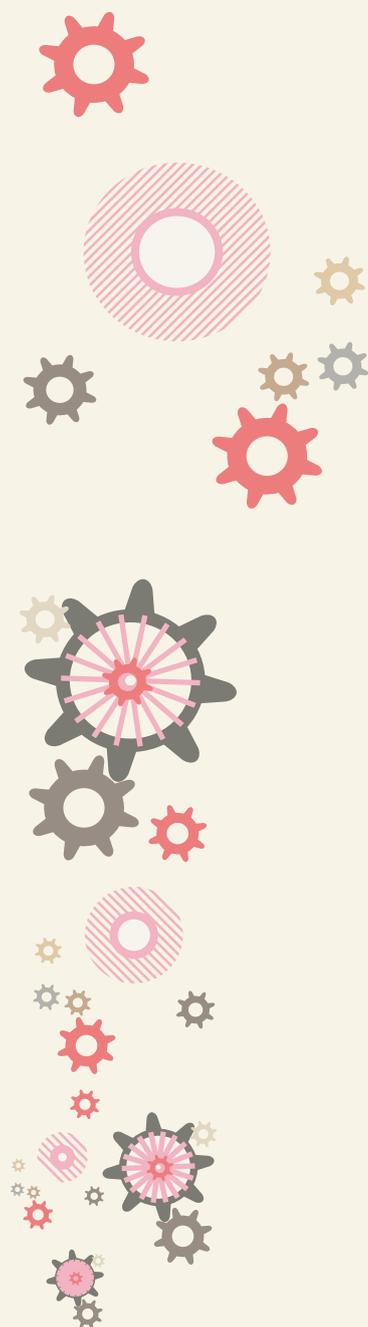
M.-Christine Soula



Michel Miné

REMERCIEMENTS AU PUBLIC





FO

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE
Secteur Conventions Collectives

141 avenue du Maine – 75680 PARIS cedex 14
Tél. : 01 40 52 84 17 / marie-alice.medeuf@force-ouvriere.fr
www.force-ouvriere.fr