

ACCORD EUROPÉEN POUR UN AUTRE NUMÉRIQUE

Défendre les droits et encadrer les évolutions liées à la transformation numérique en l'absence d'un réel cadre européen et national et/ou sectoriel était jusqu'à présent une gageure. Plus maintenant !

Les bouleversements induits par le numérique sont nombreux : organisation du travail, emplois, santé au travail... (voir le guide Ugict « Le numérique autrement »). Cet accord sur le numérique définit un cadre européen pour penser la transformation numérique à partir de l'humain. Il met en avant quatre grands enjeux : les compétences et la sécurisation de l'emploi ; le droit à la déconnexion ; l'intelligence artificielle centrée sur l'homme ; le respect de la dignité humaine en encadrant la surveillance.

L'Ugict-CGT a obtenu mandat d'Eurocadres pour participer à la négociation qui a duré presque un an (juin 2019 à mars 2020), avant que la CES (Confédération Européenne des Syndicats) et ses organisations affiliées ne la valident (avec avis favorable de la CGT).

Le changement numérique ne doit pas être imposé

Il doit se faire en partenariat avec les travailleurs et leurs représentants syndicaux. L'accord reconnaît la nécessité de développer la formation pour adapter les compétences et s'engage à mettre en place un plan conjoint de développement des compétences, pris en charge par les employeurs. Les conventions collectives existantes et les accords plus favorables sont protégés et l'accord engage les employeurs à prendre des mesures qui protégeront la continuité de l'emploi des travailleurs, quand leur emploi est impacté par le numérique.

Bien que le droit à la déconnexion ne soit pas totalement acquis, l'accord garantit cependant qu'aucun travailleur ne peut être obligé d'être joignable en dehors de son temps de travail, et que tout travail supplémentaire doit être payé ou compensé. Il aborde également les mesures liées à l'intelligence artificielle, garantissant le principe de son contrôle par l'humain, ainsi que le respect de la dignité humaine en encadrant la surveillance au travail.

Aucun travailleur ne peut être obligé d'être joignable en dehors de son temps de travail

Quelle indépendance et avenir industriel ?

Malgré les conséquences en cascade des PSE des grandes entreprises sur tous les sous-traitants et les territoires, aucun enseignement n'a été tiré de la crise sanitaire. Si les plans de relance apparaissent comme une stratégie d'investissement, donc de développement pour de nombreux pays, c'est plutôt en France un moyen de sauvegarde des intérêts privés.

L'adoption de cet accord constitue un point d'appui important pour orienter les évolutions dans le bon sens, notamment lorsque les relations sociales sont difficiles au sein des branches ou des entreprises. Il va à rebours des pratiques en France, quand les entreprises utilisent notamment le prétexte du numérique (temps de travail, télétravail, types d'emplois, IA, data...) pour aggraver les conditions de vie et de travail et confisquer les gains de productivité.

Plus largement, il participera à réhabiliter le rôle du syndicalisme dans les pays où le gouvernement est hostile aux corps intermédiaires et n'entend pas reconnaître le rôle des syndicats et de la négociation collective pour construire le droit social (cf. France).

Reste maintenant à s'appropriier le contenu de cet accord et à le décliner, tout en gardant un œil sur le suivi que va faire la CES sur l'attitude des employeurs vis-à-vis son application dans chaque pays.