

1 Un management au service de la finance

Nous atteignons aujourd'hui toutes les cotes d'alerte, confirmant le baromètre annuel de l'Ugict-CGT auprès des ICT. Les cadres sont à la fois vecteurs et victimes d'un système managérial et financier : on leur demande d'appliquer des politiques managériales dont ils vont également pâtir.

LES INDICATEURS SONT AU ROUGE

- Le temps de travail : 44h30 en moyenne, ce qui dépasse largement les durées maximum de travail imposées par le Code du travail valables pour l'ensemble des salariés, les cadres y compris. 57 % des cadres déclarent travailler pendant leurs jours de repos. Cette augmentation du temps et de la charge est liée aux forfaits jours. Si tout temps de travail doit se décomposer a priori ou a posteriori, les badgeuses installées dans certaines entreprises pourraient mettre en lumière le temps de travail réel et assurer une rémunération proportionnelle au temps de travail pour l'ensemble des catégories de professionnelles. Or, les cadres au forfait jour travaillent deux heures de plus en moyenne que les autres : 44h30 en moyenne pour les cadres, 46h30 pour ceux qui sont au forfait jours. La France a été condamnée par l'Europe à quatre reprises sur ce contrat unique dans son genre.
- L'évaluation : les cadres sont 70 % à la juger fondée « sur de mauvais critères » et pour 58 % à trouver qu'elle manque de transparence, ils pointent là son opacité. Ils sont donc critiques sur les évaluations qu'ils sont eux-mêmes chargés de mettre en œuvre.
- L'éthique professionnelle : 59 % des cadres déclarent que les choix de leur entreprise ou administration entrent en contradiction avec leur éthique professionnelle.

« QUAND LE SAGE MONTRE LA LUNE L'IMBÉCILE REGARDE LE DOIGT »

Il faut bien sûr s'intéresser au lean management mais également Wall Street management car, demain, le lean peut être remplacé par les méthodes AGILE ou autres. La vraie problématique est davantage le contenu de ces politiques managériales qui présentent d'évidentes caractéristiques communes :

- Une première caractéristique : le Wall Street Management résume le travail à une finalité de génération de cash à destination des actionnaires.
- La seconde caractéristique est d'encadrer le travail notamment relationnel et intellectuel grâce à des procédés de normalisation et de standardisation du travail. On parle de taylorisation du travail intellectuel. Pour le travail à distance, le management se construit à distance par des gens qui ne connaissent pas le travail réel et construisent un management standardisé pour le privé et le public, ce qui entraîne une forme de déprofessionnalisation. Dans le Wall Street management, un bon manager ne connaît pas les métiers de ceux dont il s'occupe pour mieux les faire rentrer dans les cases imposées. Ceci pose le problème du respect du professionnalisme des RH et des personnels encadrés. La déprofessionnalisation est renforcée par le numérique car cette révolution crée une instabilité par une révision des modèles économiques eux-mêmes, des changements et une accélération

des transformations conduisant à une instabilité du travail, ainsi qu'une fragilisation des individus.

- Troisième caractéristique du Wall Street management : l'individualisation du travail avec l'évaluation comportementale (et donc opaque dans ses critères) et l'impact de ces évaluations sur la rémunération, notamment vue l'importance croissante de la part variable. Ces évaluations impactent non seulement la rémunération, mais l'avenir même de l'emploi du salarié car elles sont parfois utilisées pour licencier pour des motifs d'inaptitude, d'insuffisance professionnelle ou de faute grave.

Que fait le gouvernement sur cette question ? Plutôt que d'entendre les préconisations d'un certain nombre de professionnels ou de parlementaires, il supprime les protections contre le licenciement. Mais ces pratiques seront-elles encore utiles demain dans la mesure où, avec les ordonnances que la CGT combattra jusqu'au bout, il suffira de payer un forfait pour pouvoir licencier de façon abusive.

- Enfin, quatrième caractéristique : le management corporate et l'enrôlement des cadres à qui il est demandé une loyauté sans faille aux intérêts de leur entreprise. Mais il y a un problème sur la définition même de la loyauté : la loyauté à quoi ? À l'intérêt général ? À l'entreprise ? Ou aux intérêts financiers des actionnaires ?

Le problème réside également dans la logique binaire dans laquelle nous sommes enfermés : se soumettre ou se démettre. Les conséquences sont aussi binaires : soit une implication importante dans le travail, et donc une carrière au prix de la vie privée et sociale, soit le burn out car ces politiques managériales n'admettent aucune critique et aucun recul sur elles-mêmes.

Dans la recherche de la productivité financière, c'est finalement la productivité humaine qui est sacrifiée.

Un non-sens qui ne date pas d'hier et qui a été mis en lumière par deux phénomènes :

- les suicides chez France Télécom qui ont beaucoup fait couler d'encre (et plus récemment els exemples de Free, de Lidl, de Renault, ou de Monoprix...) ;
- la crise financière de 2008 qui invalide le processus de financiarisation de l'entreprise et du travail.

QUE S'EST-IL PASSÉ DEPUIS CES CRISES ?

Un véritable marché des risques a émergé, avec de nombreux opérateurs positionnés sur la gestion des risques du stress. (L'Ugict-CGT utilise d'ailleurs le terme de risques organisationnels du travail plutôt que de risques psychosociaux pour démontrer que la question n'est pas individuelle, mais bien collective et relève des pratiques managériales plutôt que de la psychologie.)

Dans ce contexte déjà chaud, on casse les thermomètres et les garde-fous :

- suppression des CHSCT ;
- médecins du travail confrontés à de vrais problèmes de déontologie ;
- inspecteurs du travail dont les effectifs ont baissé de 20 % depuis 2008 alors qu'ils n'ont jamais été aussi nécessaires, notamment avec la multiplication de procédures de licenciement.

L'exigence de productivité n'a jamais été aussi élevée, et les pressions sur le travail et les entreprises n'ont jamais été aussi fortes, dans le seul objectif de dégager toujours plus de cash.

UN VÉRITABLE DÉBAT DE SOCIÉTÉ

Cette question est loin de ne concerner que les managers ou les salariés car les coûts de ces modes de management pèsent sur l'ensemble de la société.

Il s'agit à la fois d'une problématique de santé publique, mais aussi de sens et de contenu du travail, comme l'illustre l'épisode des moteurs truqués de Volkswagen. Comment les salariés peuvent-ils faire primer leur éthique professionnelle et l'intérêt général plutôt que les directives plus ou moins implicites des actionnaires ?

Un débat public est aujourd'hui nécessaire car les politiques publiques répondent à l'inverse des besoins, à commencer par les ordonnances réformant le Code du travail.

Les Rencontres d'Options organisées par l'Ugict-CGT servent à dégager des pistes de solutions alternatives : revalorisation du rôle des managers de proximité, renforcement de l'autonomie dans le travail avec de réelles marges de manœuvre, des moyens budgétaires, de pouvoir formuler des propositions, et de faire autrement afin de réhabiliter la dimension humaine.

La réhabilitation des ressources humaines pose d'ailleurs directement la question du professionnalisme. À quoi sert la fonction RH ? Quel est le travail d'un ou d'une salariée des RH ? Un RH ou un manager est-il chargé de mettre en œuvre les politiques actionnariales, ou doit-il faire primer l'humain et faire respecter le droit ? Il est de plus en plus exigé des RH qu'elles innovent dans la manière de contourner le droit du travail et de compresser les coûts humains. Est-ce bien là la finalité de leur métier ? Un vaste chantier peut être ouvert sur ce point.

2 Management alternatif

Nos propositions pour un clean management

Après le contrôle des corps, incarné par Charlot dans « Les Temps modernes » durant la phase de la révolution industrielle, l'idéologie libérale des années 1980 vise au contrôle des esprits pour accompagner la mutation du capitalisme vers la financiarisation de l'économie. Les lois du management deviennent une traduction d'orientations stratégiques qui basculent vers la gestion¹ au détriment de la technicité, du sens du travail et du bien travailler.

Engendrant une dichotomie entre les gestionnaires et le réel², cette mutation s'accompagne d'un discours managérial qui laisse croire que « réussir sa vie professionnelle c'est réussir sa vie tout court »³. L'enjeu du temps libre pour s'affranchir du lien de subordination devient incontournable pour l'émancipation.

Nos propositions pour construire le management alternatif ont pour objectif de sortir des drames humains et des gâchis sociaux et environnementaux du Wall Street management. Elles sont issues des travaux de l'Ugict-CGT et ont donné lieu aux ouvrages⁴⁵ co-écrits par Marie-José Kotlicki et Jean-François Bolzinger.

La mise en place de nouveaux droits pour l'encadrement (défini au sens large : manager, chef de projet, expert, etc.), est au cœur de la construction du management alternatif préconisé par l'Ugict-CGT.

Il repose sur 3 axes de construction, réhabilitant le rôle central que doit occuper le travail pour construire l'alternative au modèle dominant :

- la reconnaissance des qualifications permettant leur plein exercice et la revalorisation de la technicité.
- Des droits d'expression et d'intervention individuels et collectifs.
- La conjugaison permanente des aspects sociaux, économiques et environnementaux.

La cohérence de ces trois axes complémentaires nécessite de les faire vivre simultanément.

Reconnaissance et plein exercice des qualifications

Wall Street management



Management alternatif



Il s'agit de recouvrir le pouvoir d'agir sur le travail en permettant le plein exercice des qualifications de chacune et chacun :

- par la mise en place d'espaces de discussion professionnelles permettant d'évoquer et de résoudre les difficultés rencontrées pour exercer un travail de qualité respectant les règles de l'art de leur métier.
- Par l'élaboration collective des objectifs, qui doivent s'accompagner d'une discussion sur les incidences prévisibles et sur les moyens nécessaires.
- Par la discussion sur les moyens mis à disposition par l'employeur pour réaliser un travail de qualité conforme au métier.
- Par une évaluation du travail tenant compte de la dimension collective du travail, basée sur des critères objectifs et transparents, et reconnaissant l'apport individuel dans ce contexte;
- Par la reconnaissance des qualifications et revalorisation de la technicité (y compris pour les métiers du tertiaire), et la lutte contre toutes les formes de discriminations.

Droit d'expression individuel et collectif

Wall Street management



Management alternatif



Il s'agit de permettre à l'encadrement d'intervenir pour préserver l'éthique, la qualité du travail et la confiance dans les relations de travail :

- par un management qui doit être orienté vers la restauration du collectif de travail, lui-même tourné vers le partage de l'expérience et du sens.
- En garantissant la liberté d'expression, notamment lors des réunions professionnelles. Les discussions collectives sur l'organisation du travail et la marche de l'entreprise doivent permettre l'expression des potentialités de création de chacun.
- En reconnaissant le rôle contributif des cadres afin que le travail ne soit pas facteur de souffrance et d'aliénation, mais un moyen d'humaniser, une forme d'épanouissement des femmes et des hommes où chacun éprouve sa liberté par la création individuelle et collective.
- En reconnaissant un droit d'alerte et de propositions alternatives afin de pouvoir refuser de mettre en œuvre une directive contraire à l'éthique.

Choix stratégique intégrant aspects sociaux, économiques et environnementaux

Wall Street management



Management alternatif



Il s'agit de promouvoir les capacités de créativité de chacune et chacun afin de construire un développement intégrant efficacité économique, sociale et environnementale :

- avec des choix stratégiques, consolidant l'emploi, la reconnaissance des qualifications, la citoyenneté dans l'entreprise et l'exercice des libertés syndicales, y compris dans les entreprises sous-traitantes.
- En ayant un encadrement professionnellement engagé et socialement responsable doté de nouveaux droits.
- En développant la transparence des décisions, ainsi que le renforcement de l'information et de la consultation des salarié-e-s et de leurs représentants, y compris des entreprises sous-traitantes.
- En mettant en place un droit suspensif sur les grandes décisions concernant l'emploi.
- En définissant des plans d'actions sur les enjeux prioritaires sur la RSE, avec suivi d'indicateurs, sur la base d'accords négociés avec les organisations syndicales.

#Construire le numérique autrement



1. ATAWADAC : Any Time Any Where Any Device Any Content

À chaque période historique, le prisme du travail éclaire sur les enjeux et les batailles à engager. Avec l'ère numérique, nous entrons dans une période charnière pour notre droit du travail et notre modèle social. La révolution numérique nous donne l'opportunité de réinterroger nos modèles économiques et de management devenus archaïques. Changer de cap nécessite de nouveaux droits pour rompre avec le modèle capitalisme en restaurant les logiques propres au service public, à l'intérêt général, à la cohésion et à l'égalité sociale.

Avec les technologies et les outils numériques, nous entrons dans l'ère du « travail tout le temps, de n'importe où, à partir de n'importe quel support pour accomplir une tâche professionnelle⁶ » autorisé par le bureau virtuel et les réseaux. Les nouveaux outils de communication et l'avènement de l'internet mobile sont instrumentalisés pour prolonger le lien de subordination.

Sur le terrain, l'Ugict-CGT a apporté une première réponse à cette question en menant sa campagne « Pour le droit à la déconnexion et la réduction effective du temps de travail⁷ », ouvrant le débat sur ce sujet en France, en écho aux initiatives prises en Allemagne par le syndicat IGMetall⁸. Les premières avancées obtenues dans certaines entreprises, contenues dans notre guide⁹ pour les équipes syndicales montrent qu'il n'y a pas de fatalisme à avoir.

Rien n'est écrit d'avance, surtout lorsqu'on cherche à écrire nous-mêmes l'avenir en construisant les droits nouveaux.

L'UGICT-CGT ORGANISE 2 STAGES DE FORMATION SYNDICALE, COMPLÉMENTAIRES ET INDÉPENDANTS, SUR LE MANAGEMENT POUR SES MILITANT-E-S :

COMPRENDRE LES DÉTERMINANTS DE L'ENTREPRISE ET DU MANAGEMENT

Le stage permet d'identifier les leviers d'action et d'intervention mobilisables avec les ICTAM pour que la satisfaction des besoins économiques, sociaux et environnementaux prévalent sur les logiques de création de valeur boursière, dévastatrices pour les individus et l'emploi.

>>> <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation/construire-un-management-alternatif>

CONSTRUIRE LE MANAGEMENT ALTERNATIF AU QUOTIDIEN

Ses objectifs sont :

- amener le syndicat à intégrer la question de la transformation du travail dans l'activité syndicale.
- Engager dans les entreprises des initiatives autour des besoins de transformation des modes de management.
- Aider à la syndicalisation des ingénieurs, cadres et techniciens (ICT) à partir de leur place et de leur rôle dans le travail.

>>> <http://www.ugict.cgt.fr/ugict/formation/formation-management-alternatif>

1. La société malade de la gestion, Vincent de Gaulejac, 2009
2. Le management désincarné, Marie-Anne Dujarier, 2015
3. Extension du domaine de la manipulation de l'entreprise à la vie privée, Michela Marzano, 2008
4. <http://www.ugict.cgt.fr/publications/livres-et-documents/pour-en-finir-avec-le-wall-street-management>
5. <http://www.ugict.cgt.fr/laissez-nous-bien-travailler>
6. ATADAWAC : Any Time Any Where Any Device Any Content
7. <http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-deconnexion>
8. <http://www.ugict.cgt.fr/options/editos/pour-un-droit-a-la-deconnexion>
9. <http://www.ugict.cgt.fr/publications/guides/guide-deconnexion>

3

Réorienter la révolution numérique

POINT SUR LES DÉBATS ET AXES D'ACTION

Notre première table ronde a bien illustré les dégâts du Wall Street management a depuis les années 90, érigé en modèle universel au moment de la financiarisation de l'économie. Le Wall Street management est un vecteur du cash pour l'actionnaire de l'entreprise, réduisant sa valeur à sa cotation boursière. Son objectif est d'atteindre des hauts taux de profits pour l'actionnaire, à très court terme, au moyen d'une batterie d'indicateurs quantitatifs, déconnectés de la réalité du travail. Il prive le travail de son sens, l'entreprise de sa finalité et provoque une acculturation des métiers, tout en intensifiant la pression sur le prix du travail.

C'est parce qu'il tue le travail, qu'il tue aussi au travail. Ce Wall Street management est, en effet, très coercitif pour l'ensemble des salariés et de l'encadrement, assimilant les cadres à de simples exécutants, chargés de faire appliquer des directives unilatérales, souvent contraires à leur éthique professionnelle. Ils sont interdits de droit public au désaccord, ou de propositions alternatives, mais ils peuvent être justiciables et jugés coupables dans le cadre de leurs responsabilités sociales.

Ce Wall Street management suscite de la souffrance au travail.

Le management a profondément détérioré la condition sociale de l'encadrement, percuté sa place, son rôle et conduit à un changement d'état d'esprit durable des ICT.

Que ce soit grâce à un renforcement de sa conscience salariale, (l'exigence de droits et de garanties collectives au même titre que les autres salariés) ou encore grâce à l'émergence d'aspirations sociétales fortes (équilibre des temps de vie, égalité femme-homme, aspirations à consommer et produire autrement ; l'exigence du respect vis-à-vis de son éthique professionnelle et citoyenne, reconnaissance et paiement de sa qualification et ses moyens d'exercer ses responsabilités sociales).

L'Ugict a travaillé des propositions pour restaurer le rôle contributif de l'encadrement, gagner de nouveaux droits individuels, garantis collectivement, faire respecter la RTT, mener la bataille, encadrer strictement les forfaits jours, et récemment, gagner le statut de lanceur d'alerte dans la loi Sapin II, que nous visons à arrimer au droit de refus et de propositions alternatives avec intervention des IRP.

L'Ugict a aussi décrypté le Wall Street management et mis en débat une conception alternative du management qui articule progrès social-économique-environnemental, qui replace l'humain au centre de ses logiques et qui favorise la reconnaissance des qualifications et le sens du travail.

Au-delà de ces objectifs, nous proposons de changer, pas à pas, le management en intervenant sur ses outils : entretiens d'évaluation, suivi des charges de travail, responsabilisation des actionnaires à travers les contrats d'éthique productive, droits nouveaux des salariés pour intervenir sur la gestion de l'entreprise et un nouveau statut juridique des entreprises ainsi que pour l'ensemble des salariés qualifiés afin qu'ils soient professionnellement engagés et socialement responsables.

Ces propositions constituent un cadre cohérent et concret au plan micro et macro pour définancieriser le management, le travail, l'entreprise (Cf. nos 35 propositions).

CEPENDANT, LE MANAGEMENT SE TROUVE AU CŒUR DE LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE QU'IL VA DEVOIR CONDUIRE ET LUI DONNER DU SENS.

Le numérique bouleverse tous les rapports à l'information, au savoir, au pouvoir (GAFAM), à l'organisation du travail, du temps. C'est le temps de l'instantanéité, de la porosité entre vie professionnelle et vie privée, des risques pour la santé, du rapport à la citoyenneté, interrogeant la frontière entre les domaines public et privé et l'utilisation des données personnelles, le droit à l'oubli. Le numérique transforme le modèle productif économique, où l'on passe d'une production de masse à une production personnalisée de produits et services intégrés.

Il interroge aussi l'ensemble des relations sociales, la conception et le contenu du droit social, en même temps qu'il pointe de nouvelles formes de travail et d'emplois impactant les garanties collectives, jusqu'au financement de l'ensemble de notre système social.

Cette révolution numérique trace donc les pistes d'une transformation de la société, de tout le système social, et ces profonds changements du travail, du management, les impacts sur les conditions sociales des travailleurs, vont en constituer le socle.

Dans ce bouleversement, deux aspects sont certains. D'une part, contrairement aux révolutions industrielles précédentes qui se sont déroulées sur un siècle, celle-ci se réalisera en deux ou trois décennies. D'autre part, il n'y a pas de temps à perdre pour en appréhender ces enjeux et ne pas laisser faire le marché et les logiques financières.

Si ces technologies sont neutres, leur utilisation, le contenu même des logiciels ne le sont pas. Le slogan « Rien n'est écrit d'avance », prouve qu'on s'organise pour peser sur le sens de ces transformations.

Le numérique soulève plusieurs contradictions au sein même des logiques du Wall Street management. Il requestionne la définition et le rôle du manager.

D'une part, les logiques managériales vont à l'encontre du développement de la culture du numérique : que ce soit le culte de la concurrence et de la performance individuelle.

L'individualisation, comme la concurrence, loin d'être des stimulants, sont contre-productives. D'autre part, les pratiques du « lean management » sont en porte-à-faux en favorisant la chasse au temps, dit temps morts (transmission des infos) car paradoxalement, le numérique qui s'inscrit dans l'instantanéité, requiert du temps, temps pour le travail collaboratif, pour recréer des synergies dans l'entreprise et du temps pour se connecter, échanger et mutualiser les pratiques.

En outre, la profusion du reporting au détriment de l'activité de recherche, de réflexion d'innovation, sont et ont été négatives pour le dynamisme de l'entreprise.

Enfin, le management actuel est souvent axé sur une baisse du prix du travail, qui là encore va à contresens, à un moment où on a besoin justement d'une élévation générale des qualifications, sauf à réaliser du dumping social.

Cette pratique a conduit à raccourcir les lignes hiérarchiques et réduire l'encadrement intermédiaire alors que le numérique suppose de renforcer le management de proximité.

CES CONTRADICTIONS NOURRISSENT LE DÉBAT POUR CHANGER DE PARADIGME, ROMPRE AVEC LES LOGIQUES DU WALL STREET MANAGEMENT, PASSER DU VERTICAL AU TRANSVERSAL, REDONNER AUX SALARIÉS LA MAÎTRISE DE LEUR TRAVAIL, DE LEUR TEMPS DE TRAVAIL POUR FAVORISER LEUR AUTONOMIE, LEUR ESPRIT CRITIQUE. DÉVELOPPER UN MANAGEMENT COLLABORATIF ET RECONSTRUIRE LE COLLECTIF DE TRAVAIL EN RUPTURE AVEC LA CONCURRENCE INDIVIDUELLE.

Par ailleurs, il nous faut requestionner la définition et le rôle du manager en lui permettant d'être professionnellement engagé auprès des équipes et socialement responsable.

L'encadrement de proximité va se trouver de plus en plus fréquemment face à des injonctions contradictoires : objectifs de temps contraignant à respecter, résultats chiffrés à obtenir, rentabilité financière, méritocratie individuelle à appliquer et a contrario, temps libre pour se déconnecter, mutualiser des expériences, droit à l'erreur dans l'innovation, développement de l'autonomie et de la volonté de dire son mot, donc droit au désaccord, reconstruction des synergies et des collectifs de travail.

Il faut donc réaffirmer dans l'arbitrage son rôle contributif, l'exercice de sa responsabilité sociale qui se pose avec une intensité accrue avec le développement de l'utilisation des outils du numérique.

S'il doit animer et favoriser le travail collaboratif, il doit gagner aussi en légitimité au sein même du collectif de travail et donc aider à solutionner des problèmes de travail en mettant sa propre expertise au service des salariés.

Le développement des outils numériques peut conduire à une intensification du travail, accroître la durée de connexion, percuter l'équilibre des temps de vie dans et hors du travail et mettre en cause sa propre responsabilité sociale en tant que garant de la santé des travailleurs par délégation de l'employeur. L'exercice de la responsabilité sociale du manager se pose avec plus d'acuité.

ON NE POURRA PAS REVISITER ET TRANSFORMER LE MANAGEMENT, LE RÔLE ET LA DÉFINITION DU MANAGER, SANS SE PRÉOCCUPER DES MOYENS, DES MARGES DE MANŒUVRE QUI LEUR SONT OCTROYÉS POUR EXERCER LEUR MISSION.

Notre débat a illustré l'ambivalence du numérique.

Le numérique peut permettre la traçabilité dans la fabrication des produits et répondre à l'aspiration de consommer et produire autrement, mais aussi un contrôle accru des salariés par les employeurs à travers la géolocalisation et l'utilisation des données privées.

Les Technologies de l'information et de communication peuvent favoriser une simplification et un enrichissement du travail par l'accès à l'information, la mutualisation et le développement des échanges, ou tayloriser le travail qualifié par la multiplication du reporting, des procédures et des logiciels dont le contenu borne et limite la créativité et l'autonomie des salariés.

Les outils numériques peuvent conduire à une maîtrise du travail et une liberté de son organisation, ou, au contraire, à une intensification du travail, une invasion de la vie privée jusqu'au burn out (100 000 cas par an en France, au premier rang mondial de consommation de psychotropes, au quatrième rang en ce qui concerne les suicides sur le lieu de travail).

La robotisation peut provoquer aussi une hémorragie des emplois dans certains secteurs professionnels, y compris des emplois qualifiés ; ou bien à travers une redistribution des gains de productivité, financer des formations aux nouveaux métiers, une formation tout au long de la vie, une montée en gamme des qualifications et une nouvelle RTT pour préserver le taux d'emplois.

Enfin, le numérique peut générer une plus grande autonomie et citoyenneté ou, à travers la suppression du lien de subordination au profit du lien de dépendance économique des travailleurs, dits « indépendants », une généralisation de la précarité des qualifications, de l'accès à la protection sociale et d'un dumping social ciblant le salariat.

RIEN N'EST DONC ÉCRIT D'AVANCE, TOUT DÉPENDRA DU RENFORCEMENT ET DE LA CONSTRUCTION DE DROITS ET GARANTIES COLLECTIVES ACCOMPAGNANT L'INTERVENTION SUR LE CONTENU ET L'UTILISATION DES TECHNOLOGIES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION.

DANS CET OBJECTIF, L'UGICT-CGT PROPOSE D'AGIR SUR TROIS AXES :

1) Intervenir sur le travail

Contre l'instrumentalisation du numérique par le Wall Street management et promouvoir une nouvelle qualité de vie au travail et du sens du travail. Nous portons l'ouverture de négociations sur le droit à la déconnexion, une véritable réduction du temps de travail, une nouvelle conception de la loyauté par rapport à son éthique professionnelle, du travail bien fait que l'on envisage aujourd'hui par rapport au droit de refus, arrimé au statut de lanceur d'alerte. Nous demandons de pouvoir mettre en place des commissions où siègent les organisations syndicales, dans lesquelles nous pouvons suivre les gains de productivité du numérique et dont nous pouvons débattre de leur redistribution. C'est ce que nous avons gagné, avec toutes les autres organisations syndicales, avec la mise en place d'un comité national des gains de productivités à Orange.

2) Intervenir sur un rééquilibrage des pouvoirs de l'entreprise.

Par exemple, nous travaillons avec des universitaires à partir de ce qui existe déjà aux USA, en Angleterre, en Espagne et plus récemment en Italie. Nous proposons que la loi crée un nouveau statut de l'entreprise qui la distingue de la société de capitaux.

En reconnaissant l'entreprise comme une communauté créatrice de valeur avec un statut du dirigeant d'entreprise distinct de celui de l'actionnaire, pour lui redonner des marges de manœuvre, pour porter des projets à moyen et long terme. En renforçant les droits des salariés dans l'entreprise par exemple à travers leur représentation dans les conseils d'administrations et le renforcement du rôle contributif de l'encadrement.

En responsabilisant les actionnaires à travers ce que nous appelons des « contrats d'éthique productive » qui permettrait d'encourager une mobilisation des capitaux pour le moyen et long terme et dans ces contrats la voix des actionnaires serait liée ou modulée en fonction de leur durée d'engagement. C'est ce qui a permis à plusieurs petites sociétés de la Silicon Valley de résister aux attaques des logiques financières.

3) Développer des outils pour aider les équipes syndicales à négocier les transformations du numérique.

Nous lançons aujourd'hui un site avec le label « construire le numérique autrement ». L'objectif est double. Le premier : permettre aux salariés d'être acteurs de la transformation du numérique et changer le management et le travail. Le deuxième est de pouvoir croiser l'ensemble des réflexions, par l'intermédiaire de notre plateforme Syndicoop, des propositions, des expériences des autres organisations de la CGT sur le numérique, de confronter et de s'aider mutuellement de façon à ce que les salariés puissent débattre de l'ensemble des propositions pour construire le numérique autrement.

LENUMERIQUEAUTREMENT.FR

Ce site comportera 16 fiches thématiques sur le numérique et le travail sur 4 axes : organisations du travail, le temps de travail et le droit à la déconnexion, le management et l'information ainsi que le droit d'expression.

Vous y trouvez d'ores et déjà une consultation auprès des ingénieurs, cadres et techniciens sur les 24 propositions de l'Ugict pour transformer le numérique, illustrer les alternatives, et changer le travail et le management.

Sont aussi présents 300 témoignages sur le numérique et le travail issus d'entretiens menés conjointement avec l'Anact.

Enfin, vous y trouverez toute une série d'outils pour aider à la négociation comme le Guide du droit à la déconnexion ou les Forfaits jours. D'autres guides seront disponibles début 2018 (managers de proximité et guide RH).

A l'ère du numérique et de ses ambivalences et des risques de développement de l'épuisement professionnel, la modernité de notre syndicalisme est de redonner du pouvoir d'agir aux ICTAM afin qu'ils puissent peser sur les transformations en cours, maîtriser leur travail et les outils numériques.

La modernité de notre syndicalisme réside dans l'analyse le décryptage des risques réels du numérique, de mener les combats nécessaires contre l'instrumentalisation du numérique par le Wall Street management.

Mais c'est surtout, au cœur des contradictions soulevées par les logiques du Wall Street Management, d'ouvrir des perspectives, des alternatives possibles et atteignables, de faire en sorte que rien ne soit écrit d'avance à partir de propositions que nous voulons débattre et co-construire avec les salariés.

Notre syndicalisme c'est aussi le syndicalisme des solutions concrètes et directes sur le vécu des salariés pour transformer les rapports sociaux et transformer la société pour aller dans le sens du progrès social économique et environnemental.