

# Nouvelles relations de travail : numérisation et stratégies syndicales





Avec l'appui de l'Union européenne

Ce texte ne reflète que l'opinion de l'auteur.  
La Commission européenne n'est pas responsable de l'usage qui  
pourrait être fait des informations contenues dans ce document.

## **Impressum :**

**Publié par** le Centre européen pour les travailleurs (EZA),  
Königswinter, [www.eza.org](http://www.eza.org)

**Auteur :** Jelena Soms

**Traduction de l'anglais :** Stefanie Becker

**Conçu par :** HellaDesign, Emmendingen, [www.helladesign.de](http://www.helladesign.de)

**Illustré par :** © Klaus Puth, Mühlheim/Main, [www.klausputh.de](http://www.klausputh.de)

**Imprimé par :** Druckerei Eberwein, Wachtberg-Villip

Mars 2019

# Sommaire

<b>Préface</b>	<b>5</b>
<b>1 Incidence des nouvelles technologies sur le marché du travail</b>	<b>7</b>
<b>2 Économie de plateforme en tant que nouveau modèle d'entreprise</b>	<b>10</b>
<b>3 Problèmes engendrés par les changements dans les relations du travail</b>	<b>13</b>
<b>4 Défis pour les syndicats</b>	<b>14</b>
<b>5 Aperçu des séminaires qui ont eu lieu :</b>	<b>16</b>
5.1 KGZE 2018 (Conférence sur la coopération syndicale) : développement des capacités à l'ère numérique : syndicats – démocratie – dialogue social, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung)	16
5.2 Numérisation et protection sociale des salariés dans les nouvelles formes de travail, CNS „Cartel Alfa“ / F.N.CORESİ (Confederația Națională Sindicală „Cartel Alfa“ / Fundația Națională CORESİ)	19
5.3 Nouvelles formes d'emploi et nouvelles méthodes de travail : l'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)	22

5.4	La dimension humaine à l'ère numérique : engagement syndical en vue de réponses efficaces pour façonner l'avenir du travail, la priorité donnée à l'intégrité sociale et la protection de l'emploi, PODKREPA (Confédération du travail PODKREPA)	24
5.5	Le monde du travail numérique et les exigences qui en découlent pour les syndicats et les organisations de travailleurs numériques, NBH (Nell-Breuning-Haus)	30
5.6	Les organisations de travailleurs 4.0 : les travailleurs en quête d'une meilleure dignité humaine dans cette nouvelle ère, ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije)	35
<b>6</b>	<b>Dialogue social et organisations de travailleurs dans le monde 4.0.</b>	<b>41</b>
<b>7</b>	<b>Conclusions</b>	<b>46</b>
<b>8</b>	<b>Sources et autre documentation</b>	<b>47</b>

# Préface

Chères lectrices, chers lecteurs,

Au sein d'un monde du travail qui change rapidement suite à l'utilisation de plus en plus intensive des technologies numériques, les organisations de travailleurs se doivent de prendre part aux évolutions. Dans ce contexte, la rapidité n'est pas la seule difficulté. La diversité des modifications représente aussi un défi pour les travailleurs et travailleuses, et donc pour leurs organisations.

Il faut notamment agir en matière de temps de travail, de conditions de travail, de systèmes de sécurité sociale, de protection de la santé sur le lieu de travail, ou encore de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle. Au-delà de ces différents thèmes du dialogue social, certains aspects cruciaux évoluent également. Le type de conventions collectives, leur portée et leur champ d'application se transforment au vu des conditions de travail plus variées. La carrière de ceux qui entrent aujourd'hui dans le monde du travail sera probablement différente de celle de leurs prédécesseurs.

Les champs d'action, les structures et les membres des organisations de travailleurs ne vont pas non plus rester tels que nous les connaissons aujourd'hui. Les organisations de travailleurs doivent se réinventer, se réorienter et développer des stratégies qui leur permettront de représenter efficacement les intérêts des travailleurs et travailleuses sur le marché du travail de demain afin de leur offrir une place adéquate dans les entreprises, la politique et la société.

La présente publication donne des exemples de déroulement de tels processus, des questions auxquelles les organisations de travailleurs sont confrontées en Europe et de leur gestion des défis.

Compte tenu du dynamisme des changements, il est évident que nous n'avons pas été en mesure de trouver des solutions définitives et miraculeuses à tous les problèmes. Nous avons toutefois voulu mettre en lumière les conséquences très variées de la numérisation dans différents pays européens et dégager des pistes de réponse.

Bonne lecture !

*Sigrid Schraml*

*Secrétaire générale d'EZA*

# 1 Incidence des nouvelles technologies sur le marché du travail

« Nous ne sommes pas de simples pions contrôlés par la mondialisation, les changements technologiques ou toute autre force qui échappe totalement à notre maîtrise. Si nous prenons les bonnes mesures et travaillons ensemble, nous pouvons façonner l'avenir du travail de manière à ce qu'il fonctionne pour tous. »

Thomas Kochan

« *Shaping the future of work* » (2015)

Les nouvelles technologies changent notre quotidien, tant au travail que dans la vie privée. La révolution technologique actuelle n'est pas nouvelle. Dans le passé, nous avons déjà vécu trois révolutions industrielles :

La 1<sup>ère</sup> révolution industrielle (1760-1840) a transformé l'artisanat en industrie.

La 2<sup>ème</sup> révolution industrielle (1860 - Première Guerre mondiale) nous a apporté la radio, le téléphone, le télégraphe, les voitures et la production de masse.

La 3<sup>ème</sup> révolution industrielle (Seconde Guerre Mondiale - aujourd'hui) nous a livré l'informatique et l'automatisation.

Mais si, dans le passé, l'innovation était plus favorable à la main-d'œuvre, aujourd'hui, la situation est totalement différente.

Nous ne sommes plus certains de notre avenir.

Nous appliquons actuellement des technologies qui étaient considérées comme de la science-fiction il y a dix ou vingt ans, et ces nouvelles technologies vont prendre le pas sur les emplois humains :

- Les véhicules à conduite autonome diminueront la demande de conducteurs.
- L'impression 3D est un outil de fabrication complémentaire déjà utilisé pour produire des biens, employée même pour la construction de maisons, d'où la perte d'emplois dans l'industrie et le secteur de la construction.
- « Big data » : les mégadonnées et les algorithmes remplacent ou accompagnent la prise de décision humaine dans les processus de planification, le travail sur les documents, la détermination de la cote de solvabilité et dans d'autres domaines.
- Les robots industriels remplacent les humains dans presque tous les secteurs.
- Les technologies « blockchain » (la chaîne de blocs) représentent un défi de taille pour les services bancaires traditionnels.
- En général, l'industrie 4.0 assure une meilleure maîtrise des processus de fabrication, une meilleure qualité ainsi qu'un temps de traitement plus court et elle réduit progressivement le besoin en main d'œuvre.

Selon les prévisions, tous les secteurs seront exploités par des robots ou des programmes informatiques dans vingt ans :

- Conduite commerciale et livraisons
- Industrie de la restauration
- Soins de santé
- Compagnie/accompagnement



- Fabrication et construction
- Gardiennage et sécurité militaire
- Emplois de services
- Télévente et service après-vente technique
- Agences immobilières
- Journalisme
- Pharmacies
- Enseignement

## 2 L'économie de plateforme en tant que nouveau modèle d'entreprise

La numérisation de l'économie n'est pas nouvelle en soi ; ce qui l'est est la conjugaison du « Big Data », de nouvelles technologies et de la robotisation favorisant l'émergence de nouveaux phénomènes – l'économie de plateforme et un nouveau monde du travail.

L'économie de plateforme se fonde sur la connectivité, sur des données et des appareils mobiles qui permettent aux personnes de se mettre en réseau via des plateformes numériques (Facebook), d'avoir accès à de nouveaux services (Uber), y compris des services commerciaux (Amazon, Ebay, Alibaba) et de développer de nouveaux modèles commerciaux qui reposent sur l'externalisation en ligne.

Il en résulte de nouveaux acteurs sur le marché du travail : une foule de travailleurs sur les plateformes de « crowdworking », disponibles 24 heures sur 24, 7 jours sur 7, partout dans le monde ou presque, et prêts à travailler à des taux de rémunération souvent très bas.

La technologie numérique a permis d'isoler chaque travailleur – « foule » virtuelle (tant dans les entreprises privées que dans les services publics, les entreprises et les bureaux).

Certaines plateformes se concentrent sur des tâches peu qualifiées, à cycle court et répétitives (comme le nettoyage de données), d'autres sur des tâches hautement qualifiées et spécialisées (comme des tâches créatives, par exemple la création d'un nouveau logo).

Le contrat formel entre le client et le travailleur (qui est considéré comme un travailleur indépendant) n'existe pas, leur relation se fonde sur un accord bilatéral.

Le travailleur type d'une plateforme :

- Est relativement jeune et plus instruit ;
- Gagne moins que le salaire minimum ;
- Peut travailler pendant de longs horaires de travail sur plusieurs plateformes ;
- N'est souvent couvert par aucune forme de protection sociale et/ou d'assurance sociale.

Exemples typiques de ces nouvelles formes de travail :

- Partage de poste (job sharing): l'employeur embauche deux travailleurs ou plus pour occuper conjointement un emploi spécifique, en conjuguant deux emplois à temps partiel ou plus pour un poste à temps plein ;
- Management de transition, dans lequel des experts hautement qualifiés sont engagés temporairement sur un projet spécifique ou pour résoudre un problème spécifique ;
- Les nomades du numérique sont des travailleurs mobiles qui, régulièrement, n'ont pas pour lieu de travail principal les locaux de leurs employeurs ou leur propre bureau ; ils utilisent les TIC pour réaliser leur travail ;
- Le travail par chèques de travail ou de service (voucher-based work) désigne les situations d'emploi rémunérées grâce à des chèques achetés auprès d'un tiers agréé et ceux-ci couvrent à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale ;
- Le travail à la demande sur des plateformes s'inscrit dans cette liste ;
- Le travail par portfolio : il s'agit d'un travail effectué par un travailleur indépendant pour un grand nombre de clients pour lesquels il réalise des petits travaux ;

- le travail participatif (crowd employment) : ce type de travail est géré par une plateforme en ligne qui met en relation des clients et des travailleurs ; il s'accompagne souvent d'une répartition, division des tâches entre des travailleurs du cloud virtuel ;
- l'emploi collaboratif fait coopérer d'une manière ou d'une autre des free-lances, des indépendants ou des micro-entreprises pour dépasser les limitations d'échelle et l'isolement professionnel.

### 3 Les problèmes qu'engendrent les changements dans les relations du travail

La numérisation induit la dérégulation du droit du travail :

- Une définition claire des travailleurs des plateformes fait défaut : l'identification du travailleur et de l'employeur est imprécise ; certaines plateformes comme Uber ne veulent pas se reconnaître employeurs.
- Les travailleurs de ces plateformes gagnent normalement moins que le salaire minimum.
- Les horaires de travail de ces travailleurs sont plus longs.
- Ces caractéristiques ont une incidence négative sur la santé (intensification du travail, durée du travail plus longue, risques psychosociaux, burnout, déséquilibre entre vie professionnelle et vie personnelle).
- Aucune garantie ne protège leur pension, leurs conditions de travail, leurs congés, leur sécurité sociale.
- Les modalités d'organisation de ces nouvelles formes de travail dans un cadre stable du droit du travail ne sont pas claires.
- Le lieu d'imposition fiscale de ces travailleurs n'est pas clair.

## 4 Défis pour les syndicats

Depuis le 19<sup>ème</sup> siècle, les syndicats ont beaucoup accompli et les normes élevées du travail en Europe sont le résultat du travail acharné des syndicats :

- Temps de travail
- Conditions de travail
- Équilibre entre vie privée et vie professionnelle
- Garanties sociales
- Accords sectoriels
- Santé et sécurité au travail
- Congé parental
- Contrat de travail à durée indéterminée
- Information et consultation des travailleurs.

Mais aujourd'hui, les syndicats sont confrontés à des défis engendrés par les changements dans les relations de travail. Le développement des TIC, de l'intelligence artificielle et de la robotique crée de nouvelles conditions d'emploi et de nouvelles conditions pour le mouvement syndical.

Malheureusement, les syndicats n'en sont qu'à leurs premiers balbutiements face à toutes les nouvelles questions que soulèvent les nouvelles relations du travail.

Le taux de syndicalisation baisse dramatiquement dans toute l'Europe. La plupart des syndicats ne sont pas encore prêts à organiser les travailleurs dans de nouveaux secteurs, en particulier les travailleurs indépendants, et ils restent très concentrés dans les secteurs traditionnels, principalement publics.

Les syndicats doivent amorcer l'utilisation des nouvelles technologies dans leur intérêt et celui de l'offre de nouveaux services à leurs membres ou membres potentiels.

## 5 Aperçus des séminaires qui ont eu lieu

En 2018/2019, six séminaires ont été organisés par l'EZA sur la thématique des « Nouvelles relations de travail : numérisation et stratégies syndicales ».

Dans le cadre de ce projet, les séminaires coordonnés se déclinent comme suit :

### 5.1 **KGZE 2018 (Conférence sur la coopération syndicale) : développement des capacités à l'ère numérique : syndicats – démocratie - dialogue sociale, ÖZA (Österreichisches Zentrum für Arbeitnehmerbildung), Thessalonique/Grèce**

Les conclusions suivantes ont été tirées de la conférence :

- Le Travail 4.0 n'est pas seulement une nouvelle avancée technologique, mais l'annonce d'une ère nouvelle. Alors que le progrès technologique avait pour finalité première de faciliter le travail, le passage de l'analogique au numérique est en train de changer intégralement notre mode de vie. Les relations du travail, les familles, les loisirs et le comportement social se modifient. « Internet est venu pour rester. » (Eliza Vozemberg/Parlementaire européenne)
- Nos systèmes de sécurité sociale en Europe sont liés au contrat de travail depuis environ 150 ans. Ainsi donc, dans les conventions individuelles et collectives, les employeurs et leurs employés pré-



voient de payer des impôts et des cotisations de sécurité sociale en plus du salaire qui rémunère le travail effectué. Dans de nombreux pays européens, les risques de maladie, de vieillesse (pensions), de chômage et d'accidents sont supportés conjointement par un système de sécurité sociale, souvent autonome. Si les prévisions de perte de nombreux emplois qu'occuperont les robots et les ordinateurs se concrétisent, ce système social est gravement menacé.

- A l'ère du numérique, le travail est possible en tout lieu, à tout moment et dans de nombreux domaines ; il suffit d'avoir accès à Internet. Toutefois, cela soulève de nombreuses questions inédites :
  - Qui est l'employeur, qui est le salarié ?
  - Existe-t-il une relation de travail légale pour chaque commande sur Internet ? Dans quels États nationaux les impôts et les cotisations de sécurité sociale seront-ils payés à l'avenir si le travail est réparti dans le monde entier ?
  - Comment organiser les nouvelles formes de travail (travail participatif, travail indépendant etc.) dans un cadre stable de droit du travail ?
- L'énorme quantité de données disponibles permet d'envisager la protection de la vie privée sous un angle totalement nouveau. Non seulement dans les relations entre employeurs et salariés, mais aussi entre États et citoyens, ainsi que dans la protection des consommateurs et contre l'utilisation unilatérale des données par des intérêts économiques. La protection des données doit donc être considérablement améliorée. Chacun a le droit de décider pour lui-même de l'utilisation de toutes ses données personnelles. La protection de ce droit devrait être placée sous le contrôle de l'État et faire partie intégrante de l'État de droit.

- Les syndicats eux-mêmes doivent utiliser davantage les nouvelles technologies (Internet, numérisation...) et développer des méthodes d'organisation totalement nouvelles. D'une part, ils peuvent lutter contre les fausses informations ciblées (« fausses nouvelles ») en fournissant des informations de haute qualité (par exemple, toutes les conventions collectives en vigueur). D'autre part, les canaux en ligne peuvent également être mieux utilisés pour des campagnes ou des contestations. En outre, Internet offre aux organisations affiliées de nouvelles possibilités de participation (par exemple : en introduisant des changements correspondants dans la forme de leur organisation, leurs sondages, leurs scrutins). Une attention particulière doit également être accordée à l'avancée très rapide, mais de rapidité différenciée, de la numérisation dans les différents secteurs.
- En 2018, le public a pris conscience que les scrutins et les élections de ces dernières années ont probablement été massivement influencés par les médias sociaux. La menace est bien nouvelle pour l'ordre démocratique dans l'UE. Pour contrer cette menace, les États doivent investir à la fois dans le développement des infrastructures (la fibre optique, la 5G) et dans des formes d'éducation totalement inédites. Selon les prévisions, plus de 50 % des enfants qui commencent l'école aujourd'hui travailleront, au terme de leur scolarité, dans des métiers qui n'existent pas encore. Une tâche importante pour toutes les démocraties est donc celle de veiller à ce que tous les citoyens aient le libre accès à Internet.
- Bien qu'à l'ère de la numérisation, le « dialogue social » qui s'est développé dans toute l'Europe au cours des 100 dernières années soit sans cesse remis en question, les participants réaffirment l'importance de cet instrument. Ils y sont encouragés par le Socle européen des droits sociaux publié en novembre 2017. Ce dialogue

induit l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, des conditions de travail équitables, la protection sociale et l'inclusion sociale. Le renforcement de structures durables pour le dialogue social demeurera indispensable à l'avenir.

## **5.2 Numérisation et protection sociale des salariés dans les nouvelles formes de travail, CNS « Cartel Alfa » / F.N.CORESI (Confederația Națională Sindicală « Cartel Alfa » / Fundația Națională CORESI), Bucarest / Roumanie**

L'un des aspects les plus importants du séminaire a été que les représentants d'un grand nombre d'institutions et d'organisations réunis autour d'une même table ont eu l'occasion d'échanger des avis et des expériences, enrichissant ainsi la vision des changements profonds qui affectent la société ainsi que l'économie modernes et qui remodelent les relations professionnelles.

Par ailleurs, l'événement s'est déroulé dans un contexte où les Roumains évaluent les effets du changement radical introduit à la fin de l'année dernière par le gouvernement roumain, à savoir le paiement presque intégral des cotisations sociales, du système national de protection, par les travailleurs. L'événement a ainsi permis aux participants de réfléchir à l'éventuelle configuration de la protection sociale à l'avenir, dans la nouvelle économie, et aux nouveaux types de relations de travail qu'engendre l'ère numérique.

Au cours des sessions du séminaire ont été discutés les thèmes principaux suivants :

- Formes atypiques d'emploi au niveau européen
- Numérisation, risques et opportunités
- La protection sociale dans les nouvelles formes de travail
- Les effets qualitatifs et quantitatifs de la numérisation
- Les défis pour les partenaires sociaux et les approches réussies en matière de représentation professionnelle
- Les stratégies syndicales face à la division des effets négatifs de la numérisation.

Raluca Dimitriu de l'Université des études économiques de Bucarest, dans son intervention sur les « Formes atypiques d'emploi », a montré comment la relation de travail est remodelée par le recours à ces formes d'emploi atypiques, voire très atypiques. Ce fut l'un des exposés les plus appréciés. À l'ère numérique, le travail ne s'articule plus dans des contrats de travail standard offrant une protection, il est de plus en plus exclu de la réglementation sur cette protection prévue dans le droit du travail.

D'autres orateurs ont présenté des exemples positifs de l'implication cruciale des syndicats pour gérer les effets de la numérisation et de la mécanisation sur le lieu de travail, lorsqu'ils forment et abordent les questions de santé et de sécurité, lorsqu'ils assurent que les travailleurs ne soient pas constamment surveillés. Comme en Lituanie, les syndicats ont d'ailleurs organisé avec succès certaines catégories de travailleurs indépendants.

Les participants ont identifié plusieurs axes d'intervention pour l'avenir :

1. Priorité à la protection de la qualité et de la viabilité financière des systèmes de protection sociale dans l'UE, qui doivent être adaptés aux nouvelles formes de travail ; par exemple, un salai-

re minimum légal pour les non-salariés (au sens de la loi) et des cotisations d'assurance sociale payées par chacun, quel que soit le type de travail ;

2. Une analyse plus approfondie de l'impact de ces développements sur les compétences ainsi qu'une évaluation des dispositions en matière de formation tout au long de la vie, de requalification et de perfectionnement des compétences qui sont à la disposition des travailleurs dans le cadre de ces nouvelles relations ;
3. Les statistiques sur ces évolutions doivent être recueillies plus régulièrement au moyen d'enquêtes nationales et européennes sur le travail et dans le cadre de rapports sur le marché du travail en identifiant les meilleures pratiques lorsqu'elles existent ;
4. Une clarification urgente du statut juridique des nouveaux intermédiaires du marché du travail, tels que les plateformes en ligne, afin d'en permettre l'identification et la réglementation ;
5. L'élaboration d'une stratégie de syndicalisation des travailleurs dans les nouvelles formes d'emploi ;
6. La garantie que les inspections du travail puissent couvrir ces formes d'emploi dans le périmètre de leurs compétences, conformément aux pratiques nationales, et qu'elles se voient octroyer des ressources suffisantes ;
7. La numérisation ne peut être empêchée : nous devons trouver ensemble les solutions pour en diminuer les effets négatifs sur les travailleurs ;

8. La survie aux menaces que fait peser la Révolution 4.0, elle rend important de construire une coalition supranationale de syndicats créant des normes communes pour les travailleurs au sein de l'UE ;
9. La restauration ou assurance d'un véritable dialogue social et une véritable négociation collective à tous les niveaux qui garantissent les droits syndicaux à tous les travailleurs atypiques afin de leur permettre de bénéficier des mêmes avantages que les travailleurs dont les normes sont respectées.

### **5.3 Nouvelles formes d'emploi et nouvelles méthodes de travail : l'incidence des nouvelles technologies sur l'emploi, CFTC (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens), Vienne / Autriche**

Les sujets suivants ont été abordés :

- Impact des nouvelles technologies : situation actuelle et perspectives en Autriche, à Chypre, en Pologne et en Serbie
- Impact des nouvelles technologies et des nouveaux métiers sur la famille
- Modèle social des plateformes numériques
- Modes de gouvernance et de régulation des plateformes
- La protection sociale des travailleurs de plateformes en France
- Travailleurs de plateformes : initiatives et vision d'ÖZA
- Nouvelles relations de travail : numérisation et stratégies syndicales
- Impact des nouvelles technologies sur un avenir décent

Résultats :

Les recommandations sont de :

- Prendre en compte la dépendance économique du salarié et non d'un statut fictif d'indépendant ; garantir la protection sociale à laquelle le travailleur a droit ; créer un cadre juridique dépassant le cadre national en identifiant la personne qui exerce un contrôle économique sur le salarié ;
- Garantir une base adéquate pour le financement de la protection sociale et contribuer au financement des dépenses publiques consacrées à de nouvelles activités ;
- Surveiller les algorithmes et exiger leur transparence publique afin de connaître et d'évaluer les valeurs et les objectifs de leurs auteurs ;
- Prendre en compte le consentement des personnes à la possession de leurs données ; résister à la surveillance constante des travailleurs et leur garantir leur droit à la déconnexion ;
- Donner la priorité absolue à l'éducation et à la formation tout au long de la vie ; identifier les ressources ciblant principalement les chômeurs et les personnes non qualifiées ; lutter contre la menace de polarisation de la société.
- Œuvrer à la définition d'exigences minimales européennes dans ce domaine.

## **5.4 Dimension humaine à l'ère numérique : engagement syndical en vue de réponses efficaces pour le façonnement du travail de demain, donner la priorité à l'intégrité sociale et à la protection de l'emploi, PODKREPA (Confédération du travail PODKREPA), Sofia / Bulgarie**

L'objectif principal du projet était d'échanger sur la nécessité de remodeler les politiques syndicales et de mettre en œuvre une approche innovante pour faire face aux changements qui se produisent aujourd'hui dans le monde du travail - en bref, pour faire face à l'expansion des nouvelles technologies. Le deuxième objectif était de combler les écarts socio-économiques qui se profilent à un horizon proche, en aidant les travailleurs à occuper des emplois qui disparaîtront ou qui seront probablement transformés. D'autres questions ont également été abordées : l'avenir des relations du travail, y compris les perspectives de carrière et leur durabilité ; la sécurité sociale ; la santé et la sécurité ; l'inclusion sociale ; la formation dans le milieu du travail et la transparence algorithmique.

Au cours de son intervention introductive, Veselin Mitov, Vice-président d'EZA et Secrétaire international de PODKREPA, a donné un aperçu des objectifs et de l'implication de PODKREPA dans l'une des quatre priorités clés de la Présidence bulgare du Conseil de l'UE, à savoir l'économie numérique et les compétences pour le futur, avec une attention particulière accordée aux jeunes. Les dirigeants et les experts de PODKREPA ont profité des forums de haut niveau organisés par la Présidence pour souligner l'urgente nécessité de moderniser les systèmes d'éducation et de sécurité sociale en vue de façonner



de nouvelles pratiques en matière d'emploi et de promouvoir les valeurs syndicales de solidarité, de vie décente, d'inclusion sociale et de non-discrimination. Les intervenants ont ensuite souligné les principaux messages - peu de travailleurs en Europe ne seront pas touchés par la numérisation ; le monde du travail sera différent ; les indépendants et les contrats à court terme deviendront une pratique habituelle. Le temps de s'activer est venu. Les syndicats doivent prendre les bonnes mesures et travailler ensemble, pour façonner ces tendances qui se dessinent universellement. Cette 4<sup>ème</sup> révolution industrielle étant caractérisée par un développement rapide, les syndicats doivent remodeler leurs politiques et leurs structures pour y faire face. Des réformes dans le domaine de l'éducation et de la sécurité sociale devraient être lancées – notamment par des initiatives législatives, par la promotion et le soutien de la formation en cours d'emploi et par la protection sociale des nouvelles formes d'emploi. Tous les intervenants ont souligné que les cadres réglementaires actuels devraient être complétés par des normes de sécurité solides et équilibrées et par des politiques sociales et du marché du travail adéquates pour relever le défi de ces nouvelles menaces.

L'intervention de Sylvain Lefebvre, Secrétaire général adjoint d'IndustriALL Europe, a présenté l'avis de la plus grande organisation syndicale professionnelle au niveau européen. Dans cet avis, l'organisation analyse les effets des changements numériques sur les travailleurs. Son message général est que la 4<sup>ème</sup> révolution industrielle a un impact imprévisible sur les travailleurs, sur les conditions de travail et peut provoquer un niveau inacceptable de flexibilité et d'incertitude. Il est clair que la numérisation offre la possibilité de remplacer des emplois sûrs et bien rémunérés par des emplois temporaires et mal rémunérés. Le risque que les employeurs utilisent la menace de l'automatisation pour faire baisser les salaires et les conditions de travail ne peut être écarté. Les syndicats européens s'opposent à ces

tendances et, dans une optique de solidarité, d'équité et de dignité, exigent un environnement législatif européen pertinent et une stratégie renouvelée pour l'emploi, afin que toutes les formes de travail soient accompagnées de revenus décents, de conditions de travail décentes et d'une protection sociale, ainsi que d'un accès à des prestations adéquates. Par ailleurs, le dialogue social et la négociation collective devraient gagner en importance et influence, ainsi que tous les autres instruments de participation des travailleurs, en particulier au niveau des secteurs et des entreprises.

Au cours de la deuxième table ronde, les différents séminaires d'EZA ont été présentés sous le thème « Nouvelles relations de travail : numérisation et stratégies syndicales » et les exposés ont examiné l'impact des nouvelles formes de travail sur la main-d'œuvre nationale. Les interventions nationales ont identifié différentes facettes des impacts de la numérisation, soulignant la nécessité d'y accorder la plus grande attention et de prendre les mesures qui s'imposent. La numérisation du travail est déjà une réalité indéniable, mais la relation entre les nouvelles formes de travail et les inégalités sociales et professionnelles suscite de nombreuses préoccupations. Divers problèmes ont été mis en lumière : des dispositions juridiques doivent être adoptées si nous voulons éviter l'effondrement des systèmes de sécurité sociale et garantir l'égalité de cette protection. Selon les interventions nationales, il est évident que le premier constat est que la numérisation entraîne à la fois des pertes d'emplois et des opportunités. En deuxième lieu, pour les organisations de travailleurs, le principal problème est l'incidence sur le marché du travail - l'incertitude et l'imprévisibilité des emplois. Il est difficile de prédire quels emplois, tâches et compétences seront éventuellement affectés, tant positivement que négativement. Ce qui nous préoccupe est qu'il s'agit de changements qui toucheront non seulement les emplois, mais aussi les modèles de vie. Ainsi, l'architecture du marché du travail sera

probablement plus fragmentée à l'avenir, mais aussi plus interconnectée. Pour tenter de donner un sens au paysage du futur, les syndicats doivent tenir compte de toutes les incidences des technologies.

Cinq questions clés ont été mises en lumière au cours de la table ronde : comment redéfinir les priorités politiques et les actions des syndicats pour répondre aux nouvelles formes d'emploi ?

- Les préoccupations sont tangibles et concernent les emplois qui vont changer, voire disparaître, remplacés par un système robotisé.
- L'environnement de travail est déjà en mutation et cette mutation accroît les risques/le stress, l'isolement, en particulier dans les cas de contrôle et de surveillance du lieu de travail ou de pratiques discriminatoires - comme la notation ou le profilage des travailleurs.
- Les travailleurs sous contrat à durée indéterminée et les travailleurs syndiqués sont relativement bien protégés mais ce n'est pas le cas de ceux qui travaillent via des plateformes en ligne, les travailleurs dits « Gig » (sur demande) ou les travailleurs atypiques. Ces travailleurs sont confrontés à des risques qui leur sont propres tels que l'insécurité de l'emploi, la discrimination, l'isolement social, la surcharge de travail, le travail non structuré, l'incertitude quant aux responsabilités légales. Pour eux, une représentation doit être assurée, afin que leur voix puisse être entendue.
- La numérisation change la donne et révolutionne notre façon de travailler et de vivre. Elle déclenchera la création de nouveaux modèles d'organisation et fera émerger des modèles de protection du travail nouveaux et très différents.

- Étant donné la nature polyvalente de la numérisation, pratiquement tous les domaines de la vie humaine seront touchés, c'est pourquoi il est absolument nécessaire d'élaborer un cadre éthique solide. Ce cadre doit traiter sérieusement des droits fondamentaux des citoyens et des travailleurs, tels que la vie privée, la dignité et la non-discrimination, des normes qui doivent être respectées dans ce monde du travail en évolution rapide.

L'expert de PODKREPA a également présenté un projet mis en œuvre dans le cadre d'Erasmus+ qui consiste en une consultation en ligne, une médiation et un arbitrage pour les travailleurs du numérique. La plateforme sera gérée par PODKREPA et ses services seront très facilement accessibles et gratuits pour les utilisateurs.

La première journée de la Conférence a conclu à la nécessité d'une réaction rapide des syndicats, en multipliant les efforts pour garantir que le dialogue social et les conventions collectives soient adaptés aux changements numériques, et pour inclure des clauses relatives à la santé et à la sécurité, à la sécurité sociale et à la formation professionnelle des travailleurs dans les nouvelles formes de travail.

Le deuxième jour a été consacré à l'agenda numérique des syndicats. Dans le cadre du travail au 21<sup>ème</sup> siècle, les partenaires sociaux ont un rôle clé à jouer - au niveau de l'entreprise, du secteur, du pays et de l'Europe (à travers les comités du dialogue social européen).

À cette fin, la procédure d'information et de consultation a été qualifiée de premier outil. Les syndicats devraient mieux profiter du mécanisme existant pour une participation adéquate des travailleurs à la refonte de l'architecture de leur lieu de travail. L'information et la consultation doivent devenir des pratiques plus intensives, mieux établies et plus cohérentes, ce qui est particulièrement important pour

les nouveaux travailleurs atypiques. Par ailleurs, garantir les droits à la représentation, à l'information et à la consultation pour les nouvelles formes de travail exigera de la créativité et peut-être même l'invention d'une nouvelle approche adaptée à l'environnement de travail différent de ces travailleurs. Deuxièmement, les syndicats sont les structures les plus proches du lieu de travail et peuvent donc aider à identifier et à proposer les compétences dont les travailleurs auront besoin à l'avenir. Troisièmement, l'acquisition de compétences techniques, bien que nécessaire, ne suffira pas. À cet égard, les syndicats peuvent être engagés pour préparer/former les travailleurs à la diversification des emplois et à l'apprentissage tout au long de la vie.

Il ressort clairement des interventions qu'il est nécessaire de proposer une stratégie visant à améliorer la capacité des syndicats à façonner la numérisation, à protéger et promouvoir les droits des travailleurs dans le contexte de la transformation numérique. La négociation collective et le dialogue social sont des outils permettant de remédier à la vulnérabilité des travailleurs face aux nouvelles formes d'emploi ; les incertitudes concernant, entre autres, l'impact sur l'emploi, les risques de perte d'emploi, les risques de processus décisionnels non démocratiques et l'amenuisement des droits au travail sont d'une importance capitale et la défense doit s'organiser. Les syndicats ne peuvent plus s'appuyer uniquement sur les acquis des dernières décennies, mais ils peuvent entreprendre un programme « offensif » pour relever le défi de la numérisation et promouvoir le rôle ainsi que la dignité du travail au 21<sup>ème</sup> siècle.

Pour ce faire, les syndicats doivent réagir rapidement et proposer de nouvelles solutions, en vue de faire entrer la négociation collective dans un nouveau monde, celui du travail numérique. De cette manière, les syndicats seront en mesure de faire face à l'évolution des modèles économiques et aux nouveaux risques. Ici, la nécessité de renforcer

les droits collectifs à tous les niveaux est indéniable et se fait attendre depuis longtemps. C'est la raison pour laquelle nous devons exiger des définitions claires des nouvelles formes de travail, de leur statut juridique, ainsi qu'une sécurité et une transparence accrues des processus de transformation numérique sur le lieu de travail et dans les entreprises. Dans ce nouveau monde, il ne suffira pas de former ou de requalifier les travailleurs. Les travailleurs devront rester et se défendre ensemble dans un milieu de travail profondément différent. Ce sont là des arguments de poids : nous devons expliquer les meilleures valeurs syndicales et de solidarité, convaincre les travailleurs du numérique d'opter pour les syndicats - la seule autorité indépendante, qui défend les intérêts des salariés.

## **5.5 Le monde du travail numérique et les exigences qui en découlent pour les syndicats et les organisations de travailleurs du numérique, NBH (Nell-Breuning-Haus), Medulin / Croatie**

En septembre 2017, le Sommet de l'UE s'est principalement concentré sur l'infrastructure d'une « Europe numérique » et une charte intitulée « Dialogue social en Europe » a été présentée. Ces deux documents sont d'une grande importance pour la numérisation de la société et le monde du travail. La technologie intelligente dominera et définira la production et les services, voire peut-être les humains. Si les syndicats et autres organisations de travailleurs veulent continuer à bien représenter les intérêts des travailleurs, ils doivent changer leurs propres structures organisationnelles, chercher de nouvelles façons de communiquer et moderniser leur image sans renier leurs valeurs.

Les aspects, les sujets et les idées primordiaux sont que la numérisation est déjà bien avancée dans de nombreux secteurs. L'industrie automobile et pharmaceutique, la médecine et l'économie verte en sont quelques exemples. Le télédiagnostic numérique et les mesures thérapeutiques font partie intégrante de la profession médicale. Les robots de soins prennent de plus en plus soin des personnes dans les cliniques et les maisons de retraite. La production entièrement automatique de voitures, sans intervention de main-d'œuvre, est presque une réalité.

Dans le même temps, des formes de travail de plus en plus atypiques se développent, tels que le télétravail et des emplois liés à un projet ainsi que des services horaires qui exigent une disponibilité constante. L'équilibre entre le travail et la vie privée est menacé. La surveillance numérique augmente. Il y a une déréglementation progressive du marché du travail. Les droits de négociation collective, le droit à la santé, à la sécurité et le droit du travail ne sont pas applicables à ces relations de travail atypiques.

Pour suivre le rythme de cette évolution, les syndicats doivent être plus flexibles et prêts à se transformer en syndicats 4.0. En même temps, rester dans la logique du monde du travail, des structures et des conditions sociales du 19<sup>ème</sup> siècle empêche souvent une adaptation rapide aux nouvelles conditions de vie économiques et non-professionnelles du 21<sup>ème</sup> siècle.

Dans son discours d'introduction, Andreas Gjecaj, Secrétaire général de l'Union chrétienne des syndicats (FCG au sein de la Confédération autrichienne des syndicats ÖGB) a présenté les douze thèses sur la numérisation et leurs effets sur le travail, sur les syndicats et les organisations de travailleurs.

En voici les aspects, les sujets et les résultats les plus importants :

1. Le monde du travail est en pleine mutation.
2. La numérisation génère un changement tout aussi spectaculaire que la « première révolution industrielle ».
3. Les données sont la matière première du 21<sup>ème</sup> siècle.
4. La révolution numérique est déjà en marche.
5. La numérisation crée une nouvelle « vision du monde ». Il sera encore plus crucial d'étudier la chaîne de valeur.
6. Internet ne doit pas devenir une dimension de notre vie et de notre travail, sans loi, un état de non-droit.
7. Les jeunes ne devraient pas devenir « les oubliés, les perdants » de la numérisation.
8. Les organisations de travailleurs doivent abandonner le credo de la société du travail et s'ouvrir à de nouvelles façons de penser.
9. Le travail doit être réparti plus équitablement.
10. L'homme n'est pas une entité ouverte 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Par conséquent, la notion de « bon travail » doit gagner en importance.
11. La numérisation permet un contrôle complet. Elle a donc également besoin de garanties globales



12. Pour combler le fossé qui nous sépare du futur, ne perdons pas de vue que l'avenir nécessite un ancrage durable dans le présent.

Il est donc absolument nécessaire que les syndicats se renouvellent et préparent leurs employés à ce nouveau monde par l'éducation, la formation et la formation continue. Il est très probable qu'il y aura des départements entièrement nouveaux au sein des syndicats, spécialisés dans les nouvelles formes de travail. Il doit y avoir des outils et des flux de travail numériques appartenant aux syndicats, peut-être les appellera-t-on les « algorithmes syndicaux ».

Dans son discours, M. Erik Meyer a parlé du monde numérique - Approches possibles du travail syndical moderne. Malheureusement, à l'ère du libéralisme du marché mondial, l'industrie et la politique ne sont pas des secteurs séparés, mais avancent dans la même direction. Les syndicats sont très souvent obsédés par la seule industrie. Le secteur des services est un secteur en expansion, dans lequel de nombreux travailleurs indépendants travaillent exclusivement pour des projets et sont rémunérés - généralement de façon précaire - le temps de la réalisation de ces projets.

A titre d'exemple dans le monde du travail, l'économie dite de plateforme est au centre des considérations. Google, Twitter, Instagram, Facebook, Amazon sont d'excellents exemples de ces nouvelles entreprises. Mais il y a aussi d'autres plateformes qui se construisent principalement pour se faire les relais du travail participatif dans le monde de l'emploi. Par exemple, Addjobber, MyLittleJob, Jovoto. « Microjobs » ou « Microtasking » (des micro-emplois) peuvent être proposés et acceptés pour des travaux de design, de projets graphiques, des problèmes de terminologie, de programmation informatique. Ces plateformes se caractérisent par de faibles rémunérations, des contraintes de temps et l'absence de sécurité sociale. Il va sans

dire que tous les résultats du travail effectué sont traités numériquement.

Les aspects, les sujets et les résultats fondamentaux de cette démarche et qui ont été mis en évidence sont :

- A l'avenir, la numérisation sera d'une importance capitale pour tout type de communication.
- Les syndicats doivent établir des contacts avec le monde du travail par le biais de plateformes en ligne complètes afin d'utiliser de nouveaux formats pour organiser les intérêts, avant tout, des travailleurs précaires et des autoentrepreneurs.
- Les plateformes de consommateurs numériques pourraient rendre compte des conditions de travail chez Amazon - si elles partagent les mêmes valeurs que les syndicats. Elles pourraient également organiser des grèves des acheteurs - si les conventions collectives ne sont pas respectées.
- A l'avenir, il y aura une sphère publique dite algorithmique qui sera le théâtre de conflits de travail numériques.

Il doit y avoir des plateformes en ligne faciles à utiliser qui servent de clé pour réduire les obstacles bureaucratiques dans l'auto-organisation des autoentrepreneurs et des travailleurs engagés dans un travail participatif.

Les syndicats doivent donc créer de nouvelles formes d'organisation. Trois groupes de travail élaborent des stratégies et des recommandations d'action, des évaluations pour les comités d'entreprise, les syndicats, des groupes de pression et le politique.

Des réglementations légales régissant la numérisation doivent être développées en Europe. Les revendications syndicales ne peuvent être appliquées que pour mieux représenter les intérêts des travailleurs dans l'économie de plateforme dont on s'attend à ce que ses travailleurs soient indépendants et appelés à travailler à domicile. De nouvelles qualifications professionnelles pourraient alors être convenues avec les entreprises. Les syndicats doivent redéfinir leur compréhension des rôles dans l'industrie 4.0.

Recruter des professionnels de la numérisation syndicale, former le personnel, intéresser les jeunes au travail syndical, développer et utiliser ses propres outils numériques tels que des applications syndicales ou des algorithmes syndicaux, fournir des services numériques et se rappeler les responsabilités syndicales traditionnelles.

## **5.6 Les organisations de travailleurs 4.0 : des travailleurs en quête d'une dignité humaine revalorisée dans une ère nouvelle, ZD NSi (Združenje delavcev Nove Slovenije), Čatež ob Savi / Slovénie**

La finalité du séminaire était d'examiner comment les organisations de travailleurs peuvent répondre aux besoins des travailleurs dans le monde de l'industrie 4.0.

Le séminaire s'est penché sur cinq axes thématiques :

- Le travail et la dignité humaine
- La qualité au travail : caractéristiques des différentes générations

- Attentes des jeunes vis-à-vis des employeurs et des organisations de travailleurs
- Les conditions des organisations de travailleurs dans le monde 4.0
- Le dialogue social et les organisations de travailleurs dans le monde 4.0.

Les questions suivantes ont été soulevées au cours du séminaire :

Comment les organisations de travailleurs peuvent-elles mieux représenter les travailleurs et contribuer au renforcement du dialogue social ?

Quelles sont les différences entre avant et après la 4<sup>ème</sup> révolution industrielle et comment ces différences affectent-elles le travail des organisations de travailleurs ?

Quel est le profil des travailleurs dans l'environnement de l'industrie 4.0 ?

Au cours du séminaire, les différences entre les générations sur le marché du travail ont été discutées.

Il fut très intéressant d'écouter les attentes des jeunes. Les jeunes participants au séminaire ont mentionné des difficultés d'accès au marché du travail. Personne ne leur apprend comment trouver un emploi, quoi écrire dans un CV, comment se préparer à un entretien avec des employeurs potentiels.

Personne ne les informe de ce que font les syndicats et du type de services qu'ils peuvent offrir.

Il est un peu tard de donner cette information lorsque les jeunes sont déjà sur le marché du travail. Cette information devrait être fournie plus tôt : à l'école, à l'université ou au collège.

C'était intéressant d'entendre que les jeunes ne pensent pas à la retraite et n'ont pas l'espoir d'avoir une pension.

Par rapport à une génération plus âgée (les baby-boomers), les jeunes changent plus facilement d'emploi et ne s'accrochent pas à l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

La génération plus âgée présente beaucoup de stéréotypes positifs, comme :

- Expérience, connaissances, habitudes de travail, exactitude
- Compétences de leadership, compétences en communication traditionnelle
- Fidélisation à leur entreprise
- Engagement envers la qualité
- Gestion paisible en situation de crise
- Richesse de leur réseau informel

Mais, les stéréotypes à son égard ne sont pas que positifs comme, par exemple :

- Diminution de la capacité
- Motivation moindre
- Compétences numériques douteuses – de grands écarts entre les personnes
- Limitations physiques
- Productivité en baisse
- Rigidité, résistance aux nouvelles technologies et aux innovations

En Slovénie, fin septembre 2017, 80 990 chômeurs étaient enregistrés, soit 14,9% de moins qu'en septembre 2016.

Près de 55% étaient au chômage depuis plus d'un an et un grand nombre de ces chômeurs avaient plus de 50 ans (40,4%) ou avaient un accès limité à l'emploi (problèmes de santé, personnes handicapées, personnes âgées, manque de motivation).

Les participants au séminaire ont proposé quelques mesures pour une meilleure intégration au marché du travail :

- Etablir un environnement de travail sain pour toutes les générations
- Renforcer l'éducation et la formation tout au long de la vie
- Rester plus longtemps sur le marché du travail pour les personnes âgées
- Prévoir des transitions entre l'entrée et la sortie du chômage pour les personnes plus âgées
- Prévoir des mesures d'insertion des personnes âgées sur le marché du travail
- Sensibiliser et informer tous les acteurs du marché du travail
- Disposer d'un cadre institutionnel pour le fonctionnement du marché du travail

Au cours du séminaire, certains aspects de la numérisation ont été discutés :

Selon les statistiques officielles, 37% de la main-d'œuvre de l'UE ne possède pas suffisamment de compétences numériques.

Il est important de sensibiliser davantage tous les acteurs du marché du travail à l'importance d'investir dans l'éducation et la formation

tout au long de la vie (y compris sur les tendances démographiques). Peter Pogačiar, Directeur général de la Direction du marché du travail au Ministère des affaires sociales, a décrit les risques et les opportunités de la numérisation :

Risques :

- Accroissement des inégalités de revenus
- Allongement du temps de disponibilité du « salarié »
- La qualité médiocre des emplois dans le travail routinier comme, par exemple, les centres logistiques pour le commerce en ligne
- L'insuffisance de l'accès aux systèmes de sécurité sociale
- L'érosion de la protection juridique des « salariés »
- La réduction du taux d'emploi (« le plein emploi » est-il encore une ambition ?)
- L'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail

Opportunités :

- L'accroissement de l'efficacité
- La flexibilité dans l'organisation du travail - un niveau élevé d'autonomie dans le travail peut améliorer la qualité du lieu de travail et faciliter la conciliation de la vie familiale et professionnelle

La numérisation posera de nouveaux défis :

- Cotisations à l'assurance pension : la méthode de calcul de la pension est différente de celle du contrat de travail traditionnel, la pension dépend entièrement du montant des cotisations versées

- Cotisations à l'assurance maladie : droit au congé de maladie (comme dans le cas d'un contrat de travail) ?
- Cotisations pour le congé parental et l'assurance chômage : comment déterminer les droits dans le système d'assurance sociale existant ?



## 6 Le dialogue social et les organisations de travailleurs dans le monde 4.0

Le European Trade Union Institute (Institut européen syndical, ETUI) a publié récemment une étude dans laquelle il affirme que la moitié des emplois est vouée à disparaître :

- En Roumanie, 61,93% des emplois sont menacés de disparition
- Au Portugal, 58,94%
- En Bulgarie, 56,56%
- En Grèce 56,47%

Les syndicats et les employeurs ont un intérêt convergent à préparer les travailleurs aux changements et à la requalification en fonction des nouvelles tâches professionnelles.

De nouvelles exigences pour les employés :

- Des connaissances informatiques plus poussées
- Une plus grande flexibilité face au changement des horaires, des emplois, des lieux de travail
- Une plus grande disposition à l'apprentissage tout au long de la vie
- Des capacités cognitives - gestion, analyse, interprétation, évaluation
- Plus de tolérance, d'autonomie, de maîtrise de soi et d'autodiscipline au travail
- La connaissance des langues étrangères
- L'ouverture à la mobilité

Quel est le rôle pour les syndicats ?

- Être prêts pour le changement constant et l'apprentissage tout au long de la vie
- Informer les dirigeants et membres des syndicats sur ce que la numérisation apporte et les enrichir de nouvelles compétences
- Adopter une stratégie numérique et un plan d'action
- Moderniser les moyens de communication et d'information
- Engager des consultants spéciaux pour la numérisation
- Améliorer l'image des syndicats et les promouvoir sur les réseaux sociaux
- Inclure autant de jeunes que possible
- Utiliser les outils numériques pour les actions et offrir de nouveaux services numériques aux membres
- Augmenter le niveau des compétences en matière de négociation
- Suivre et mettre à jour en permanence le plan d'action numérique
- Continuer à fournir des services traditionnels et à encourager les méthodes traditionnelles de communication et les relations avec les membres fondées sur le respect mutuel, la confiance et la solidarité

Quels devraient être les domaines clés pour les syndicats ?

- Des normes minimales devraient être discutées et définies aux niveaux européen et national.

La numérisation est liée à l'individualisation des relations de travail. Beaucoup de personnes sont sans droits sociaux. Tous les travailleurs, dans tous les secteurs et dans tous les types d'emploi, doivent jouir de droits sociaux fondamentaux et avoir accès à

l'éducation et à la formation tout au long de la vie. Les syndicats doivent exiger l'égalité des droits sociaux pour tous les types de travailleurs.

Davantage d'actions sont nécessaires aux niveaux européen et national. Les syndicats devraient faire pression sur l'UE et les gouvernements nationaux pour qu'ils mettent en place un cadre réglementaire.

### Nouvelles formes d'emplois

Les nouveaux emplois numériques doivent aussi être définis et décrits au niveau international (OIT). Les définitions devraient être valables dans tous les États membres de l'UE.

- Syndicats et nouvelles formes d'emploi

Tous les types de travailleurs indépendants de tous les secteurs de l'économie de plateforme devraient être représentés par des syndicats. Le droit à l'affiliation syndicale doit être égal pour tous les types d'employés.

- Inégalité

Des mesures devraient être prises pour faire en sorte que la numérisation de l'économie n'aggrave pas la polarisation et l'inégalité croissante entre travailleurs hautement qualifiés et peu qualifiés, entre hommes et femmes, jeunes et vieux.

- Éducation et formation tout au long de la vie

Le droit au reclassement et à la formation des travailleurs doit être élargi. Il est important de l'ajouter à la négociation collective.

- Questions de santé et de sécurité au travail

Le développement des nouveaux modèles de travail et des nouvelles technologies a entraîné de nouveaux défis pour la santé et la sécurité au travail : intensification du travail, durée de travail, risques psychosociaux, épuisement professionnel (burnout), auto-exploitation, isolement social des personnes travaillant à domicile.

- Protection des données

Il est très important que les syndicats cherchent des solutions pour mettre en œuvre les dispositions relatives à la protection des données des travailleurs. Les droits des travailleurs en matière de données et la protection des données peuvent être une question nouvelle pour les syndicats dans le monde numérique du travail.

- Gestion numérique

Les syndicats devraient réfléchir à la manière de s'assurer que le travailleur ne fasse pas l'objet d'une surveillance permanente.

- Nouveaux types de services

Les syndicats devraient offrir de nouveaux services. Les plateformes en ligne devraient être utilisées pour diffuser les plaintes ou les dérives sur le lieu de travail. Les membres du syndicat devraient également être considérés individuellement, comme des clients, afin d'être en mesure d'apporter des solutions individuelles aux problèmes.

- Nouvelle image des syndicats

Les syndicats doivent avoir une image moderne et s'ouvrir à ce que l'on appelle la « génération Instagram », se numériser.

Les syndicats ont besoin d'une meilleure publicité. Des académies internes devraient être établies dans lesquelles les employés seraient préparés par des employés expérimentés à cette industrie 4.0. La formation et l'éducation internes et externes devraient être encouragées. Le texte européen de Göteborg intitulé « Dialogue social en Europe » devrait devenir un règlement à l'échelle européenne.

## 7 Conclusions

La 4<sup>ème</sup> révolution industrielle a créé à la fois de grandes opportunités et de grands risques. Les différences entre les travailleurs vont encore se creuser et la seule manière légale de définir les normes sociales est la protection collective et la coopération internationale, assurée par les syndicats.

Au 21<sup>ème</sup> siècle, les syndicats doivent devenir plus dynamiques, mettre en œuvre de nouvelles méthodes et de nouveaux outils, mais aussi rester sur leur terrain traditionnel, celui de la solidarité et du soutien entre travailleurs, quelles que soient les formes d'emploi.

La conjugaison de la mondialisation, de la transformation numérique, des migrations de masse et du vieillissement de la population ne peut être traitée isolément. En tant que véritables défenseurs des droits de l'homme, les syndicats les regroupent et s'organisent en tandems afin de comprendre pleinement les conséquences multiples et complexes sur le monde du travail.

## 8 Sources et documentation

**Heejung Chung:** Work autonomy, flexibility and work-life balance, Université de Kent 2017

**Christophe Degryse:** Digitalisation of the economy and its impact on labour markets, ETUI working paper, Bruxelles 2016

**European Parliament Research Service / Bernhard Dachs:** The impact of new technologies on our labour market and the social economy, Bruxelles 2018

**Kurt Vandaele:** Will trade unions survive in the platform economy? ETUI working paper, Bruxelles 2018.