



Berne, le 9 février 2017

**Conférence de presse du secteur TIC de syndicom concernant le rapport sur la numérisation du Conseil fédéral et le développement de la CCT Swisscom au vu des enjeux de la numérisation**

Discours de:

- Giorgio Pardini, responsable TIC de syndicom et membre du comité directeur
- Pascal Bassu, collaborateur Swisscom, membre du comité d'entreprise Swisscom Group

*Seul le discours prononcé fait foi.*

**Mesdames, Messieurs,**

Le 11 janvier, le Conseil fédéral a présenté un premier rapport sur la numérisation. Il confirme ainsi qu'il prend au sérieux les défis de la numérisation et qu'il est déterminé à définir une politique industrielle qui renforce la place économique suisse. Le syndicat TIC syndicom se réjouit de la position du Conseil fédéral, mais relève des lacunes dans le rapport sur la numérisation.

Nous sommes particulièrement heureux que le Conseil fédéral nous associe à l'élaboration du second rapport sur la numérisation, qu'il devrait présenter en novembre prochain. Ce rapport examinera des questions fondamentales liées au droit du travail, les conséquences sur l'emploi dans les branches, l'impact sur les assurances sociales, ainsi que les enjeux concernant la protection de la santé et le développement du partenariat social.

Ces sujets confrontent les employés à des questions essentielles, auxquelles syndicom a déjà de premières réponses que nous souhaitons vous présenter aujourd'hui.

A ce jour, la perspective des employé-e-s – qui sont les plus touchés par la numérisation – manque aussi bien dans le rapport du Conseil fédéral que dans les manifestes et autres prises de position des représentants de l'économie. Ceci nous a amenés à interpeller la Confédération et à chercher activement le dialogue avec les représentants de l'économie. Car nous sommes convaincus que la transformation numérique de l'économie ne peut intervenir rapidement que si elle associe à tous les niveaux les employé-e-s – en tant que principaux acteurs concernés par la numérisation. En ce sens, nous avons le plaisir de vous annoncer aujourd'hui que nous aborderons chez Swisscom les défis de la numérisation au sein d'un groupe de travail paritaire. Nous sommes convaincus que d'autres opérateurs emboîteront le pas.

Il semble que les employeurs et leurs associations flairent un vent favorable pour démanteler les conditions de travail dans le cadre de la numérisation. Ils formulent dans leur «Manifeste digital pour la Suisse» des revendications générales visant à déréguler les conditions de travail et demandent aussi de renoncer à la distinction entre salariés et indépendants. Il s'agit là d'une attaque fondamentale contre les acquis sociaux arrachés de haute lutte ces 150 dernières années. Le principe inscrit dans le contrat de travail, selon lequel une période de temps clairement définie est consacré à l'employeur en échange d'une rétribution elle aussi clairement établie, représente une conquête des temps modernes. Ce progrès garantit une sécurité matérielle et sociale, et offre aux employés de nombreuses libertés et une qualité de vie jamais atteintes auparavant dans l'histoire de l'humanité. Toute remise en

question de cet acquis implique un retour en arrière. Un retour à la servitude, où les travailleurs ne disposaient ni de sécurité sociale ni de libertés.

Ces positions politiques idéologiques compromettent les chances de la numérisation. Le syndicat les condamne et s'y oppose résolument. C'est pourquoi il prône le maintien des réglementations sur la saisie du temps de travail édictées par le Conseil fédéral il y a une année. Car leur assouplissement conduit à contourner le contrat de travail avec toutes les conséquences négatives qui s'ensuivent pour les employés.

Pour les employé-e-s, il est essentiel de disposer d'un contrat de travail qui fixe clairement la durée du travail pour garantir la qualité du travail et mener une vie digne et autonome. La numérisation exige des réglementations pour assurer la cohésion sociale. Les dirigeants économiques invités au World Economic Forum l'ont eux aussi reconnu. Nous sommes convaincus que les représentants responsables de l'économie suisse suivront à leur tour.

L'économie numérique ne se résume pas à la technologie et à une confiance aveugle dans le marché libre. Il s'agit aussi de garantir la force d'innovation de la Suisse, les emplois, de bonnes conditions de travail et une qualité de vie élevée. Car, à l'époque de la révolution numérique, l'économie doit aussi être au service des humains – et pas l'inverse.

La volonté d'agir en matière de politique numérique est de plus en plus palpable au Conseil fédéral et dans les entreprises responsables.

Le syndicat s'est penché en détail sur les technologies dites numériques. Nous avons analysé dans une étude les conséquences de la digitalisation sur les branches de syndicat. Un constat important concorde avec les résultats du Conseil fédéral: **une clé pour surmonter les défis sur le marché du travail réside dans la formation et son adaptation aux nouvelles compétences requises.** Voilà précisément l'une des revendications que le syndicat adresse aux entreprises de la branche TIC. Elles doivent anticiper et agir suffisamment tôt. Dans le cadre de la convention collective de travail que nous développons avec Swisscom, nous demandons qu'il en coûte cher à l'entreprise de licencier des employés qui n'ont jamais pu se perfectionner de manière adéquate ces dernières années.

**Si nous voulons façonner l'avenir numérique de la société, nous devons apporter des réponses aux questions suivantes:**

- Comment pouvons-nous assurer de bonnes conditions de travail à l'avenir?

- Comment gérer les données? A qui appartiennent-elles?
- Que proposons-nous contre la disparition des frontières entre vie professionnelle et privée et comment restreindre les sollicitations psychosociales?
- Comment réagir face à des plateformes qui créent des dépendances, mais qui ne paient pas d'assurances sociales et presque pas d'impôts?
- Comment s'assurer que tout le monde profite du progrès technologique?
- Quelle forme prendra le partenariat social du futur? (Nous l'appelons aussi: partenariat social 4.0.)

**Le manifeste pour une Suisse numérique avec responsabilité sociale** contient nos propositions de solution pour réagir aux défis de la numérisation suffisamment tôt et de manière appropriée. Nous exigeons dans ce manifeste que les principes démocratiques soient aussi respectés dans l'économie numérique. Et que chacun puisse en appeler à la protection de ses droits fondamentaux.

L'enjeu dépasse ici de loin la protection des données. Il consiste aussi à gérer le big data, l'intelligence artificielle et la robotique ou à délimiter l'autorisation de mesurer, d'enregistrer et d'évaluer les données physiologiques des employés (pression sanguine, température corporelle, fréquence cardiaque, etc.). La question est aussi de savoir comment préserver la paix sociale, alors que les huit personnes les plus riches du monde cumulent à elles seules une fortune équivalente à celle détenue par la moitié de la population globale. Ces questions, aussi débattues au WEF, sont délibérément laissées de côté par une partie des employeurs en Suisse.

La convention collective de travail (CCT) chez Swisscom a aujourd'hui valeur d'exemple pour la Suisse. Bien que Swisscom soit à la pointe de l'évolution numérique, l'entreprise ne se contente pas de développer des services numériques. Elle construit, entretient et exploite aussi les infrastructures nécessaires. Nos réseaux de fibre optique et de téléphonie mobile gagnent ainsi en performance et créent d'excellentes perspectives d'avenir pour la place économique suisse. Notre objectif est que la CCT Swisscom, qui sera renouvelée en 2018, serve de modèle dans l'économie numérique en Suisse.

Ce qui est ancré dans la future CCT Swisscom doit ouvrir la voie à des bonnes conditions de travail et au partenariat social 4.0.

C'est pourquoi syndicom s'est préparé minutieusement aux négociations CCT avec des employé-e-s de Swisscom qui sont membres du syndicat.

En 2014 déjà, nous avons réalisé dans la branche TIC une étude sur la délimitation du travail. Nos constats montrent que le progrès technologique favorise la disparition des frontières temporelles et spatiales. La communication électronique permet d'accomplir du travail n'importe quand et pratiquement n'importe où.

Pour mieux appréhender le progrès technologique, aussi appelé numérisation ou industrie 4.0, nous avons approfondi le sujet et élaboré une étude interne qui sert de base à la politique de branche et CCT.

Comme la formation est un élément-clé pour assurer une transformation numérique réussie de l'économie, nous avons réalisé fin 2016 un sondage sur le perfectionnement professionnel chez Swisscom. Nous vous présentons volontiers quelques résultats de cette étude, nos conclusions et les revendications qui en découlent pour le développement de la CCT avec Swisscom.

syndicom a saisi l'occasion présentée par cette étude interne pour définir les tendances et champs d'action principaux dans la branche TIC et rédiger un manifeste pour une Suisse numérique avec responsabilité sociale.

Vous pourrez prendre connaissance de ces tendances et champs d'action dans la brochure «Bon travail dans la Suisse numérique», dont voici les éléments-clés.

**La première tendance que nous avons identifiée coïncide avec un constat du Conseil fédéral:** certains domaines perdent du terrain, alors que d'autres sont en pleine expansion et donnent naissance à de nouveaux métiers. Cette situation n'est pas nouvelle, mais la numérisation accélère parfois considérablement le rythme de croissance/décroissance. Nous considérons donc comme alarmistes les scénarios qui prédisent la disparition de certaines professions. Nous estimons que la numérisation sera un processus de longue durée et que les fluctuations naturelles et l'adaptation des profils professionnels au niveau de la formation d'apprentissage permettront d'atténuer en grande partie les conséquences négatives pour les employés.

La branche TIC, en tant que moteur de la numérisation, se voit elle aussi confrontée à des risques et des opportunités. Lorsque des technologies deviennent obsolètes, les experts (p.

ex. spécialistes de technologies analogiques) risquent d'être peu à peu évincés par l'entreprise, voire de perdre leur emploi.

Pour suivre le rythme effréné de cette évolution – aussi appelée technologie de rupture –, les concepts RH actuels ne suffisent plus à garantir la requalification professionnelle des employés. Les entreprises ne peuvent pas remplacer leur personnel tous les deux ou trois ans. Et même si elles étaient en mesure de le faire, ce ne serait ni dans l'intérêt de syndicom, ni dans celui de la société.

Il faut recenser de manière systématique les qualifications qui deviendront inutiles à brève échéance. De même, il faut identifier systématiquement les qualifications qu'il s'agira de développer. Nous exigeons donc des entreprises TIC qu'elles investissent davantage dans la formation et le perfectionnement au lieu de pratiquer une politique d'embauche et de licenciement sauvage («Hire and Fire»).

L'enquête réalisée dans la branche TIC en 2013 a montré que près de 40% des employés souhaiteraient plus de perfectionnements professionnels.

Une autre tendance révèle que la complexité des tâches croît dans les entreprises et organisations. Celles qui veulent maintenir le cap doivent se réinventer sans cesse. Pour répondre à la complexité croissante et à la pression à l'innovation, les entreprises n'ont d'autre choix que d'associer davantage les employés aux décisions.

Au niveau de la politique CCT, la codécision et la participation des employé-e-s doivent être développées. L'enquête sur la délimitation du travail réalisée en 2014 a montré que près de la moitié des employés de la branche TIC participent de manière insuffisante à toutes les décisions relatives au volume, au contenu et à l'organisation de leurs tâches.

Une autre tendance de la numérisation est qu'elle engendre de nouveaux rapports de travail, parfois précaires, comme le crowdrworking. Le «crowdsourcing» permet de confier des tâches à une main-d'œuvre quasiment illimitée que l'on désigne communément par «crowd» (foule, essaim). L'appel d'offres se déroule la plupart du temps via l'Internet. Le crowdrworking comporte de nombreux risques: revenus bas et irréguliers, exploitation par des intermédiaires, disparition des frontières entre vie professionnelle et privée, manque de sécurité sociale et travail au noir. Nous exigeons donc de Swisscom qu'elle élabore avec nous une charte pour obtenir une certification des plateformes de crowdrworking. L'objectif commun doit être d'endiguer le travail au noir et d'exiger des conditions de travail équitables.

**Voilà ce qu'il en est des tendances principales de l'économie numérique – et de ses conséquences sur les salarié-e-s et leur travail.** L'économie numérique comporte des risques, mais offre aussi des chances. Mais celles-ci ne se réalisent pas d'elles-mêmes. De même, les dangers ne peuvent pas être conjurés facilement. L'intervention des partenaires sociaux est indispensable.

L'étude sur la numérisation montre que la digitalisation de l'économie nécessite une nouvelle organisation du travail concernant:

- les droits de codécision et de perfectionnement
- les rapports de travail précaires tels que le crowdfworking
- la sécurité des système d'assurances sociales.

Vous pouvez le constater sur la base de notre étude empirique: le perfectionnement chez Swisscom est insatisfaisant, tout comme le sont les droits de codécision.

Nous avons donc besoin d'un nouveau monde du travail socialement recalibré, qui offre suffisamment de flexibilité, mais aussi de sécurité. Car la sécurité dénuée de flexibilité nuit à la créativité nécessaire aux innovations. Dans une telle situation, plus personne ne voudrait s'engager dans des processus d'apprentissage difficiles. Il faut donc à la fois la flexibilité et la sécurité. Notre politique CCT chez Swisscom est axée sur ces deux concepts.

**Nous passons maintenant à nos revendications, qui sont résumées en quatre champs thématiques.**

### **1. Temps de travail et protection de la santé**

L'économie numérique entraîne la disparition virtuelle des frontières spatiales et temporelles.

La durée du travail est une valeur de référence centrale pour les conditions de travail et de vie. Le temps de travail, sa situation (horaire) et sa répartition (stabilité) influencent non seulement le revenu, mais aussi les différentes circonstances de vie des salariés et leur sphère privée.

Le travail flexible peut avoir des conséquences graves: une séparation insuffisante entre travail et vie privée empêche de se déconnecter des problèmes professionnels et favorise le risque d'épuisement professionnel – un symptôme récurrent dans les statistiques sur le burnout et d'autres maladies.

C'est pourquoi nous exigeons de Swisscom que les employé-e-s puissent choisir des conditions de travail et de prestation adaptées à leurs différentes étapes de vie et les modifier en tout temps. De plus, les employé-e-s doivent pouvoir influencer leur quantité de travail. Le temps de travail doit être défini et coordonné en fonction des besoins en personnel et de la quantité de travail. De façon générale, le droit de ne pas être joignable pendant son temps libre doit prévaloir chez Swisscom et dans d'autres entreprises TIC. Le contact (téléphonique, électronique) par l'entreprise ne doit être autorisé que pendant les heures d'exploitation de l'entreprise (6h00 – 20h00). La protection de la santé ne doit pas être individualisée. Il appartient à l'employeur de veiller à ce que les employé-e-s respectent des périodes de repos, des pauses et des mesures de santé.

D'autres revendications sont présentées dans notre brochure.

## **2. Formation et perfectionnement**

La numérisation requiert une mutation rapide dans toutes les branches et entreprises concernées. Les entreprises TIC doivent intégrer et se familiariser avec de nouvelles compétences, connaissances et méthodes. Les réglementations CCT actuelles concernant les droits au perfectionnement des salariés ne satisfont pas aux défis de la numérisation. Pour répondre aux exigences futures, il s'agit d'adapter de manière systématique les contenus, la qualité et la durée des programmes de formation et de perfectionnement.

Nous exigeons donc que Swisscom détermine régulièrement le potentiel de développement des employé-e-s, dans le but de maintenir et de développer leur employabilité sur le marché du travail interne et externe. L'exigence principale est d'ancrer dans la CCT un droit au perfectionnement qui ne soit assorti d'aucun délai de prescription.

L'enquête réalisée récemment au sein de Swisscom montre que les employé-e-s sont motivés à suivre des perfectionnements. Cette motivation diminue seulement vers la fin de leur carrière professionnelle, ce qui est compréhensible.

D'autres revendications sont présentées dans notre brochure.

## **3. Participation et codécision**

Les modèles de conduite et les formes d'organisation hiérarchiques ne répondent pas aux



exigences de l'ère numérique. Les entreprises doivent exploiter l'intelligence collective et renforcer la participation et la codécision des employé-e-s dans l'entreprise.

C'est pourquoi nous exigeons que Swisscom étende à tous les niveaux les droits de participation des employés. Les membres des comités de branche et d'entreprise, ainsi que des représentations du personnel, doivent bénéficier d'une protection contre le licenciement.

D'autres revendications sont présentées dans notre brochure.

#### **4. Protection et utilisation démocratique des données**

La progression globale et ultra-rapide des technologies de communication les plus modernes, qui implique la mise en réseau numérique systématique de toutes les chaînes de création de valeur, génère un volume de données colossal et complexe, qui ne cesse de croître. Toutes les données, issues de tous types de sources, peuvent être stockées, traitées et évaluées. Or le droit à la sphère privée est un droit humain qu'il faut défendre. Il s'agit donc de fixer des limites pour savoir quelles données électroniques et physiologiques peuvent être recensées, évaluées et enregistrées sur une longue période. Nous voulons par conséquent introduire conjointement avec Swisscom un label de protection des données qui repose sur une charte.

D'autres revendications sont présentées dans notre brochure.

#### **Mesdames, Messieurs,**

Nous nous réjouissons des prochaines négociations avec Swisscom sur la CCT 2018 et attendons avec impatience votre écho dans la presse. Car le sujet revêt une importance capitale. Il en va de la CCT principale dans l'économie numérique en Suisse. Il s'agit, ni plus ni moins, de la question de savoir comment garantir du «Bon travail dans la Suisse numérique».

Je vous remercie de votre attention.

