

## TABLE RONDE 3 – NOUVELLE FRANCE INDUSTRIELLE ET TRANSFORMATION NUMERIQUE : VERS UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

---

**Délégation : Philippe LOUIS, Président confédéral**

Richard BONNE, Directeur de cabinet

Michel CHARBONNIER, Conseiller politique

### 1. Une économie nouvelle qui modifie la notion de travail

L'emploi change de nature, car l'acte de consommation et de production évolue. Aujourd'hui, la forme du travail est très éloignée de celle d'il y a 20 ans du fait, notamment, de l'introduction du numérique dans le monde du travail. En marge du salariat, une nouvelle forme de travail se développe, qu'on se doit d'organiser pour qu'en tout état de cause ces travailleurs ne se retrouvent pas à l'écart.

Qu'il s'agisse de se loger, de se déplacer sur de courtes ou longues distances, d'emprunter de l'argent, de réaliser des travaux dans sa résidence, et même de se faire coiffer... des particuliers peuvent tour à tour proposer un service gratuit ou payant, ou en bénéficier. Il leur suffit pour cela de télécharger une application, de se connecter, d'effectuer quelques clics et le tour est joué. Le chiffre d'affaires de ce qu'il est désormais convenu d'appeler l'économie collaborative ou de partage est aujourd'hui évalué à une quinzaine de milliards de dollars. En 2025, il pourrait atteindre 335 milliards de dollars. Dès lors, notre rapport au travail s'en trouvera modifié, la concurrence attisée et les emplois impactés. Aucun secteur ne sera épargné : les transports, l'hôtellerie, la banque...

Au final, ces évolutions ne vont pas sans poser de problèmes en termes de formation, de rémunération, de couverture sociale...

Trois attitudes se présentent : les subir, chercher à les contrarier, ou les anticiper. **Fidèle à ses valeurs et à l'esprit du Statut du travailleur qui vise la sécurisation de l'ensemble du parcours de vie, la CFTC estime qu'il est illusoire d'en nier l'existence ou de vouloir en empêcher leur développement ; elle considère qu'il vaut mieux en anticiper les conséquences afin que ce qui pourrait de prime abord pénaliser les salariés devienne source d'emploi et au-delà facteur de paix et de justice sociale.** Le récent conflit entre les taxis et Uber démontre que le secteur de l'économie collaborative doit être organisé, et que des règles doivent être mises en place en matière de concurrence, mais aussi de déclaration de revenus et de protection sociale. Ces évolutions obligent aussi à repenser le rôle de l'État au service de l'intérêt général dans le souci du bien commun et des corps intermédiaires, dont les organisations syndicales. La puissance publique doit intervenir pour réguler le secteur, notamment en fixant des règles de concurrence s'appliquant à tous.

C'est pourquoi les instances dirigeantes de la CFTC ont tenu à ce que tous ces sujets soient abordés dans la motion d'orientation qui sera présentée et débattue lors du congrès confédéral de novembre

prochain. Ce document propose une nouvelle vision que la CFTC mettra en avant dans le cadre de la table ronde sur l'emploi et le numérique lors de la conférence sociale d'octobre. Car si dans un premier temps, le projet de la CFTC est de poser les bonnes questions, elle entend apporter des réponses au cours des années qui viennent dans la perspective, de construire un nouveau contrat social.

## **2. Les propositions de la CFTC pour réguler les bouleversements liés au numérique et à l'économie collaborative**

Concernant les conséquences de l'introduction du numérique et de la robotique, les résultats des études divergent. Selon les uns, le nombre de chômeurs augmenterait de trois millions à l'horizon 2025 ; d'autres sont encore plus pessimistes puisqu'ils estiment à 51 % le nombre d'emplois détruits en France ; d'autres, enfin, prédisent que 735 000 à 850 000 postes seront à pourvoir chaque année jusqu'en 2022. Mais ouvriers, employés et hôtesses de caisses de grandes surfaces risquent d'être les plus impactés par l'évolution à la baisse des différents types d'emplois ; les embauches concerneraient les agents d'entretien, l'aide à domicile, les enseignants, les cadres de la fonction publique et du tertiaire, les aides-soignants... Viennent loin derrière les personnels d'études et de recherche, les techniciens de maintenance et les ingénieurs de l'informatique. Bref, le numérique et la robotique videraient les usines, les services et les administrations de leurs emplois moyennement ou peu qualifiés.

### **2.1. Sur les questions de rémunération, de pouvoir d'achat et de redistribution des richesses**

Pour tenter d'y voir plus clair, **la CFTC demande la convocation d'un Grenelle de la robotique et du numérique, pour créer, dans le dialogue, un nouveau Contrat social entre les employeurs et les salariés, entre la société civile et les citoyens pour faciliter la transition. Dans cette logique, la CFTC a poussé pour que cette thématique soit intégrée à la prochaine Conférence sociale.** Si les prévisions les plus pessimistes se réalisent, l'élaboration d'un nouveau contrat social impliquera de résoudre les questions de rémunération, de pouvoir d'achat et de redistribution des richesses.

La CFTC avance plusieurs pistes de réflexion sur ces sujets :

- **Une rémunération liée à l'utilité sociale du travail réalisé.** Pour la CFTC, l'utilité sociale d'une puéricultrice ou encore d'un enseignant est supérieure à celle d'un trader pourtant largement mieux rémunéré.
- un revenu contributif que percevrait tout actif pour l'emploi (ou les emplois) occupé(s) mais aussi pour les divers temps contribuant à entretenir, développer et valoriser ses capacités et savoirs.
- un plafonnement des avantages financiers dont bénéficient les plus hauts dirigeants ;
- une cohérence des augmentations de salaires et autres rétributions (participation, intéressement) avec les marges de manœuvre que permet la santé économique de l'entreprise.
- Adapter les mécanismes de collecte de l'impôt, des taxes et des contributions de toutes sortes pour tenir compte des évolutions sociétales en cours.
- Intégrer la contribution carbone qui, à condition qu'elle réponde à des critères d'acceptabilité sociale, serait entièrement allouée au financement de la transition écologique.

## 2.2. Le nouveau contrat social pour les nouveaux emplois issus de l'économie collaborative ou les activités de services à la personne



© Fotolia

Que ce soit les nouveaux emplois issus de l'économie collaborative ou les activités de services à la personne, aujourd'hui des règles existent, mais des failles subsistent (travail illégal, précarité, exploitation...). **Le numérique peut mettre fin à ces pratiques et révolutionner le secteur en apportant un suivi d'effectivité du travail, une évaluation réciproque du service ainsi que la régularité du**

**contrat et du paiement. Mais le numérique pourrait également, à condition qu'il soit conçu dans cette logique, apporter des garanties sociales et d'autres protections pour les travailleurs, comme d'ailleurs pour les bénéficiaires du service.**

S'il y a bien aujourd'hui un immense secteur qui nécessite que ses acteurs « passent un contrat social », c'est bien celui du service à la personne et de l'emploi à domicile. Il emploie souvent une population frappée par le chômage et à qui il sera demandé d'être de plus en plus qualifiée. Les organisations syndicales y sont très peu implantées, mais sont très actives dans les 4 ou 5 conventions collectives qui couvrent ce secteur. La loi Borloo de 2005 a tenté de dynamiser ce gros réservoir d'emplois en favorisant déjà le recours au web pour améliorer l'intermédiation entre l'offre et la demande des services à la personne. Jusque-là quelques entreprises, beaucoup d'associations de l'économie sociale et solidaire, ainsi que le « portage » salarial, assuraient tant bien que mal cette intermédiation.

**Pour la CFTC il ne s'agit pas de supprimer ces mécanismes, mais d'aller plus loin en entrant franchement dans l'ère numérique de l'économie collaborative**, c'est-à-dire dans la civilisation de la rencontre directe, massive, personnalisée, détaillée, rapide, simple et organisée entre l'offre et la demande de l'aide à la personne.

Le CESU créé en 2006 constitue un grand progrès pour faciliter le respect des salaires minima, des cotisations sociales, des droits à la formation, du droit aux congés et de la fiscalité. Cependant, ce nouveau contrat social va changer peu à peu de nature. En effet, la distinction employeurs/employés va dans ce secteur, progressivement s'estomper. Dans cette économie numérique et collaborative, X peut-être l'employé d'Y pour assurer un suivi scolaire de son enfant, mais le même Y peut être l'employé de X pour faire ses courses. Chacun peut d'ailleurs devenir autoentrepreneur. Ce n'est pas la fin du syndicalisme, mais sa chance en élargissant à nouveau son champ d'actions.

**Le syndicalisme pourrait donc s'élargir au domaine hybride d'employeur/employé du contrat social de l'économie collaborative.** Par exemple, les services de l'aide à la personne ne pourront correctement et démocratiquement fonctionner que si l'employeur évalue sur le net son employé et si

l'employé évalue de même son employeur, afin que, sur la plate-forme d'échanges, l'offre et la demande se fassent en connaissance de cause avec des avis pluriels et contradictoires.

Tout cela doit être expérimenté pour devenir un contrat social voulu et non une situation subie.

### **3. Tout travail doit créer du droit social : pour un compte personnel d'activité plus ambitieux**

Reposant toujours sur la vision classique d'un travail salarié chez le même employeur durant toute la vie active, notre système actuel de protection sociale prend insuffisamment en compte les bouleversements en cours et à venir. La CFTC voit dans le Compte personnel d'activité, en cours de discussion au Parlement, l'occasion d'adapter notre modèle de protection sociale aux réalités actuelles et futures. Sous l'impulsion de son « Statut du travailleur », la recherche de la continuité des droits a déjà inspiré la mise en place de dispositifs similaires via la négociation interprofessionnelle : portabilité des droits en matière de santé, d'invalidité décès, création du compte personnel de formation...

**Conçu pour assurer la fluidité du parcours professionnel, ce dispositif pourrait être construit avec plus d'ambition (ce qui suppose d'aller au-delà du périmètre actuellement défini) pour recueillir à terme l'ensemble des droits sociaux. Il apparaîtrait alors comme l'un des piliers structurants du nouveau contrat social que la CFTC préconise.**