

Mai 2016

Guide

Numérique & digitalisation



Gagner pour l'emploi et pour un monde meilleur au service de l'humain



NUMERIQUE ET DIGITALISATION

SOMMAIRE

Numérique et digitalisation

■ Edito de Frédéric HOMEZ Secrétaire Général	2
■ Digitalisation et Numérique	4
<i>Le progrès scientifique n'a de sens que s'il améliore la condition de la femme et de l'homme</i>	4
■ L'industrie du futur : où en est la France ?	6
<i>Qu'est-ce que l'industrie 4.0 ?</i>	6
■ Les emplois dans l'économie digitale	11
■ Informer nos structures sur la mise en place de la digitalisation	12
■ Préconisations de la Fédération	13
■ Opportunités et risques	14
<i>Forces</i>	15
<i>Faiblesses</i>	15
<i>Opportunités</i>	15
<i>Menaces</i>	16
■ Fiche 1- Le rôle des instances représentatives du personnel (IRP)	17
■ Fiche2- Les accords de GPEC	19
<i>Qu'est-ce que c'est ?</i>	19
<i>Comment ça fonctionne ?</i>	19
<i>Quel contenu ?</i>	20
■ Fiche 3- Focus sur le télétravail	21
<i>Qu'est-ce que c'est ?</i>	21
<i>Comment est-il mis en place ?</i>	21
<i>Quelles sont les obligations de l'employeur ?</i>	21
<i>Les textes applicables</i>	22
■ Fiche 4- focus sur la protection de la vie personnelle au travail	23
<i>La vie personnelle comprend :</i>	23
<i>Quelles sont les obligations de l'employeur ?</i>	23
.....	
■ Conclusion	24
■ Les ouvrages	25
■ Les membres du groupe de travail	26

Préface

De Frédéric HOMEZ

Par anticipation à la quatrième révolution industrielle liée au numérique et à la digitalisation, nous avons décidé de réaliser un premier document pour attirer votre attention et vous aider à affronter les enjeux et les conséquences que va engendrer cette nouvelle révolution industrielle. Cette quatrième révolution industrielle fait déjà couler beaucoup d'encre et il existe de nombreuses publications. Dans un premier temps, nous n'avons pas voulu en tenir compte, souhaitant avant tout considérer la réalité du terrain.



Dans ce cadre, et sous la responsabilité de deux secrétaires fédéraux, nous avons constitué un groupe de travail composé de militantes et militants d'entreprises qui sont d'ores et déjà confrontés à cette révolution. Nous tenons d'ailleurs à les remercier pour leur aide précieuse et leur investissement sur ce sujet aussi délicat que complexe et qui comporte de nombreux enjeux, à la fois pour les entreprises et pour les instances représentatives du personnel, les salariés et l'emploi.

Vous avez toutes et tous certainement entendu parler de « l'usine du futur » avec de plus en plus de robotisation ; de l'impression 3D qui permet de réaliser des pièces de l'unité à la grande série pour l'industrie ; du big data ; de la transmission des données ; etc. Ces changements vont inévitablement impacter l'emploi et transformer les métiers. Nous nous devons d'anticiper et de ne pas subir ces phénomènes afin de préserver les savoir-faire et les compétences dans nos secteurs d'activité tout en créant de nouveaux métiers. Il faut aussi veiller aux autres bouleversements, en particulier aux risques que les incitations à l'individualisme font peser sur le collectif, et notamment avec la remise en cause du contrat de travail et du statut des salariés.

Il ne s'agit pas de s'opposer à cette quatrième révolution industrielle, sinon il faudrait commencer par refuser d'utiliser les outils informatiques et jeter à la poubelle les smartphones et les tablettes dont nous sommes, pour la plupart dans la vie professionnelle et dans la vie privée, tributaires et accros. Il suffit pour cela d'observer au quotidien les différents comportements, sans oublier les jeunes qui sont déjà convaincus et s'adaptent plus vite aux évolutions des nouvelles technologies. Par contre, il est de notre responsabilité de nous organiser afin que cette quatrième révolution industrielle ne se retourne pas contre l'emploi et n'affaiblisse pas notre système de financement de protection sociale sur notre territoire, tout en essayant de protéger les conditions de travail des salariés et en n'enfermant pas le consommateur dans un cercle vicieux.

Pour FO Métaux, le numérique et la digitalisation doivent être au service de l'être humain, donc de la femme et de l'homme, et non l'inverse, ainsi qu'au cœur de l'emploi, et non contre l'emploi. Ils doivent être également source de progrès dans la vie quotidienne et d'amélioration pour la vie au travail. En fonction de l'évolution du numérique, un rapport a été réalisé à la demande du gouvernement par M. Mettling (DRH d'Orange). Il s'intitule « Transformation numérique et vie au travail » et comporte 36 préconisations. Dans ce cadre, et à ce jour, le projet de loi El Khomri prévoit seulement les modalités d'exercice par le salarié de son droit à la déconnexion dans l'utilisation des outils numériques en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congés, tout en laissant la main aux employeurs. La voie du dialogue pour protéger les salariés est encore loin !

Pour réussir cette transition de la quatrième révolution industrielle, le dialogue social entre les entreprises et leurs IRP sera indispensable. Pour l'instant, nous remarquons, qu'avec l'utilisation d'une partie des nouvelles technologies, une volonté de certaines entreprises de court-circuiter les IRP en s'adressant directement aux salariés.

Pire, d'autres souhaitent remettre en cause les accords d'entreprise et nous devons sans cesse rappeler aux chefs d'entreprise que les changements, quels qu'ils soient, doivent s'effectuer dans le cadre de la pratique contractuelle et conventionnelle, avec des accords gagnant/gagnant et où les entreprises doivent s'y retrouver pour une meilleure productivité et compétitivité tout en apportant des contreparties aux salariés. C'est uniquement dans ces conditions que nous pourrons affronter les changements nécessaires.

Nous vous souhaitons une bonne lecture de ce document, qui est avant tout pour nous un outil, et nous espérons qu'il vous apportera les toutes premières informations nécessaires à la compréhension de ce sujet. Au fur et à mesure des évolutions technologiques et industrielles, il sera complété. Il devra également évoluer en fonction des différentes expériences et négociations qui en découleront tant au niveau interprofessionnel, professionnel, qu'entreprise, mais également au vu des résultats qui sortiront des travaux de l'étude paritaire que nous avons demandée à l'UIMM pour notre branche et dans le cadre de la négociation sur l'emploi.

Nous vous souhaitons bon courage à toutes et tous.

Frédéric HOMEZ
Secrétaire Général

Numérique et Digitalisation

→ « Le progrès scientifique n'a de sens que s'il améliore la condition de la femme et de l'homme »

Vous avez toutes et tous entendu plus ou moins parler de la prochaine révolution industrielle qui s'annonce : « Celle de la digitalisation et du numérique ».

Vous utilisez au quotidien, aussi bien dans votre vie privée qu'au niveau de l'entreprise, des objets dits de « nouvelles technologies ».

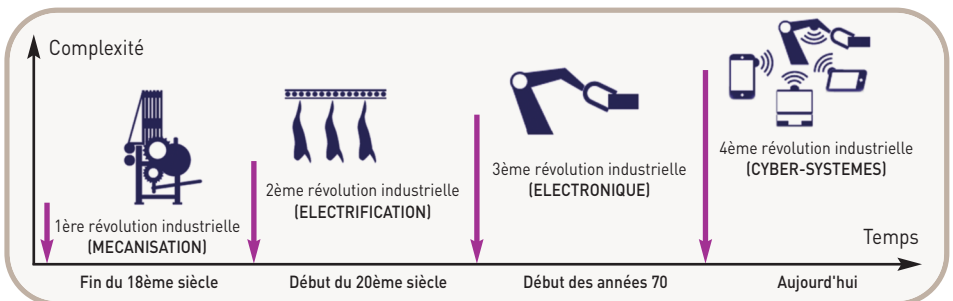
Pour en citer quelques-uns :

- l'ordinateur avec le développement d'internet et de la fibre optique,
- la tablette et le smartphone avec ses diverses applications,
- comme toutes sortes d'objets connectés Wifi ou Bluetooth.

Aujourd'hui, tout le monde peut communiquer à tout moment, quelle que soit la distance, jusqu'à l'autre bout de la planète. Tout cela a changé radicalement nos façons de communiquer et a déjà impacté des pans entiers de l'industrie. Le progrès ne cesse de proposer de nouvelles avancées technologiques. Alors après les robots qui ont inondé les chaînes de production ces 10 dernières années, l'ère numérique frappe aujourd'hui à notre porte.

De nouvelles technologies très puissantes vont bientôt inonder notre environnement citoyen et bouleverser encore les modes de fonctionnement et de relations entre tous les acteurs de la société. Mais ce n'est pas tout, l'impact qui nous intéresse est celui qui va être constaté dans le monde du travail et surtout dans celui de l'industrie.

Notre rôle est de vous informer de cette révolution, annoncée comme la 4ème révolution industrielle !



Chaque révolution industrielle a apporté une promesse de progrès pour l'être humain et force est de constater que **ces évolutions n'ont été bénéfiques pour les salariés seulement après avoir engagé un combat syndical**. Oui, au milieu de la seconde partie du XXe siècle (1970) est survenue la 3ème révolution industrielle tirant sa source de l'électronique, des télécommunications, de l'informatique, de l'audiovisuel.

Fin du 18ème siècle, la 1ère révolution industrielle a été celle de la mécanisation, la 2ème révolution industrielle celle de l'électrification, et celle qui se prépare devant nos yeux et qui est en marche. Cette 4ème se présente comme étant celle des systèmes automatisés, fondée sur l'accroissement de la vitesse de traitement de l'information et des capacités de mémoire et sur le développement massif des réseaux de communication.

Aujourd'hui,

une multitude de nouvelles technologies existe déjà et va encore se développer, c'est l'annonce d'une nouvelle révolution industrielle -la 4ème- celle de la digitalisation et du numérique (source La Fabrique) :

- **Big data et analytics** : La présence de capteurs sur les machines et les produits permet de collecter d'importantes sommes de données. Avec les bons outils de traitement et d'analyse, ces données permettent d'optimiser la chaîne de production en identifiant de manière très fine les problèmes qui surviennent et également d'accroître la connaissance sur les habitudes et préférences des consommateurs.
- **Cloud** : Le cloud est déjà très répandu pour la gestion de logiciels et de données. La plus grande interconnexion des sites de production et des départements au sein de l'entreprise requiert un partage de grandes quantités de données, rendu plus facile grâce au cloud.
- **Robotisation** : La robotique avancée permet aujourd'hui de créer des robots travaillant de façon autonome, flexible, et en plus grande coopération avec les opérateurs.
- **Fabrication additive** : Cette technologie suscite de nombreuses questions. Au-delà de la production de prototypes, la fabrication additive permet déjà la production de petites séries de pièces complexes, de pièces de rechange et même d'outils personnalisés. Avec la maturation des technologies, la vitesse et la précision de l'impression devraient augmenter et permettre, dans certains cas, une production à grande échelle.
- **Simulation** : La simulation 3D de produits, matériaux ou procédés s'étend à l'ensemble de la chaîne de production ; l'acquisition de données réelles permet d'affiner les modèles.
- **Systèmes d'intégration horizontaux et verticaux** : Les systèmes d'information doivent faciliter l'intégration et la communication intra et inter-entreprises. Ils aident à l'automatisation de la chaîne d'approvisionnement, de production et de distribution, mais également

à la création de liens plus étroits entre les différents départements d'entreprises afin de répondre au mieux à la demande.

■ **L'internet industriel des objets** : Avec la présence de capteurs sur les machines et les objets en cours de fabrication, les machines peuvent connaître l'historique de production de l'objet et la demande finale correspondante afin d'y répondre de manière automatisée ou via un poste de contrôle central.

■ **Cybersécurité** : La diffusion du numérique et l'augmentation des communications qui l'accompagne (présence de capteurs générant des données, communication au sein et en dehors de l'entreprise, etc.) font de la cybersécurité un enjeu majeur pour les entreprises industrielles. De nombreux fournisseurs de matériel industriel « 4.0 ready » se sont ainsi rapprochés de spécialistes de la cybersécurité afin de proposer des offres intégrant cet aspect.

■ **Réalité augmentée** : Une utilisation directe vise à fournir, immédiatement à la maintenance, des informations sur les techniques de réparation d'une pièce, par exemple via le port de lunettes de réalité augmentée. Cette technologie peut également être utilisée pour faire de la formation ou rendre des étapes de conception moins abstraites afin d'y associer plus de parties prenantes.

Toutes ces nouvelles technologies citées ci-dessus annoncent donc l'industrie du futur !

L'industrie du futur : où en est la France ?

La France s'est lancée depuis 2013 dans la voie de « l'industrie du futur », juste après l'Allemagne qui avait lancé son concept usine 4.0.

→ Qu'est-ce que l'industrie 4.0 ?

En Allemagne, la question du numérique dans l'industrie se pose moins en termes de protection et de défense d'un modèle industriel qu'en termes de stratégie de conquête et de transformation des modèles d'affaires.

Industrie 4.0 ne veut pas dire plus de robotisation mais correspond à plus d'intelligence, ce qui devrait permettre aux machines de communiquer entre elles et avec les hommes.

Cela répond au besoin de personnalisation croissante des produits et à la crainte, voire la peur, que des géants de l'internet comme Google captent l'exclusivité de la relation avec le client, monopolisent l'accès à leurs données d'usage et drainent une part croissante de la marge au sein de la chaîne de création de valeur.

L'industrie 4.0 est une ambition technologique qui consiste à produire des séries de taille un à des coûts équivalant à ceux de la production de masse. Hier, on réglait une machine et elle produisait un certain nombre de pièces identiques allant jusqu'à de très grandes séries. Demain, les pièces seront dotées de capteurs et elles communiqueront avec la machine. Chaque pièce dictera à la machine comment elle doit être usinée et pour combien d'exemplaires, et c'est la machine qui s'auto-réglera, même pour une série d'une pièce, et passera d'un réglage à un autre sans l'intervention des hommes.

Aujourd'hui, **l'usine du futur à la « French touch » est un axe fort de la politique industrielle française.** La mobilisation de nombreux acteurs autour de ce programme « industrie du futur » relance le débat sur l'avenir du secteur manufacturier en France.

Ce concept « d'industrie du futur » monte en puissance depuis quelques années et s'annonce comme **l'issue de secours face au déclin de l'industrie manufacturière.** Ce nouveau modèle d'industrie est pour des pays tels que la France, l'Allemagne, les Etats-Unis, le Royaume-Uni, etc., l'espoir de ré-industrialiser leur pays pour leur développement économique et le maintien du niveau de vie de leur population.

En France, le gouvernement s'est emparé de cette transition industrielle annoncée par le biais de son programme du même nom (industrie du futur), inscrit dans le cadre de la « nouvelle France industrielle ». Celui-ci s'est fixé deux objectifs prioritaires : moderniser l'appareil productif et accélérer la transition numérique des entreprises ; ce sont, de nos jours, des domaines dans lesquels l'industrie française présente de nombreuses lacunes.

L'usine du futur apparaît comme un enjeu majeur pour l'avenir industriel de notre pays. Il s'agirait de transformer notre manière de produire en s'appuyant sur l'éventail des technologies existantes, de rester compétitif et d'être force d'innovation sur le marché mondial.

L'usine du
futur :
enjeu majeur
pour l'avenir
industriel

En juxtaposant ces briques technologiques, un nouveau mode de production est en train de voir le jour, **qui pourrait permettre de passer d'une « production de masse » à une production de « personnalisation de masse ».** La demande de différenciation des produits, de plus en plus forte, va avoir des conséquences directes sur l'outil de production et induire une flexibilité très élevée de celui-ci.

Nous pouvons déjà observer ce phénomène dans la production automobile, où chaque client peut aujourd'hui choisir la couleur, la forme et de nombreux accessoires dès la commande. Tout cela risque donc de s'amplifier et dans nombreux domaines.

■ La volonté patronale et politique de s'orienter vers l'usine du futur se fait de plus en plus pressante et insistante. Des projets futuristes sont en cours et des films avec la vision de l'usine du futur ont été réalisés. Nous y remarquons une montée accrue de la robotisation avec de moins en moins d'humains.

■ Il ne faut pas simplement penser à un monde imaginaire enclin à des rêves les plus fous avec des usines avec peu de salariés voire sans salariés et sans charges pour toujours plus de profitabilité. Il faut revenir sur terre et penser que ce ne sont pas les robots qui achèteront par exemple, pour les constructeurs automobiles, les voitures, et pour l'aéronautique ce ne sont pas non plus eux qui paieront et monteront dans les avions pour voyager professionnellement, etc.

■ L'objectif de l'emploi doit rester une priorité et il faut imaginer dans un monde réel, la place essentielle de la femme et de l'homme, surtout pour « les futuristes » ayant en tête le seul profit financier, rendant de fait les riches de plus en plus riches et les pauvres de plus en plus pauvres. Il est souhaitable que dans un monde sans cesse en évolution, de penser au monde que nous souhaitons laisser à nos enfants et futurs petits enfants qui seront les salariés de demain et qui auront besoin, par un emploi, de subvenir aux besoins de leurs familles.

Il n'y a aucun doute pour notre organisation syndicale : l'usine du futur peut et doit intégrer le facteur humain afin d'offrir des conditions de vie et de travail acceptables dans l'entreprise. L'usine du futur doit être au service de l'amélioration de la condition de la femme et de l'homme au travail.

L'autre enjeu avancé pour l'usine du futur est d'ordre sociétal. Au-delà de la course à la compétitivité qui s'annonce, on nous présente cette transition numérique comme une chance pour réduire la pénibilité au travail, réduire la consommation en énergie des entreprises, et pour offrir une meilleure intégration des usines dans leur environnement.

D'ailleurs sur ce sujet, la Fédération des Industries Mécaniques (FIM) développe ces aspects :

« Une usine innovante, compétitive, performante, sûre et attractive. Une usine propre, silencieuse, impliquée dans son écosystème industriel, économe en matières premières et en énergie, une usine centrée sur l'humain, pour mieux prendre en compte les attentes des collaborateurs tout au long de leur vie active et mieux attirer les talents dont elle a besoin, une usine qui affranchit, grâce à l'automatisation et la robotique collaborative, l'homme des tâches pénibles ou répétitives pour mettre ses fonctions cognitives au service de la qualité ».



De nombreux rapports ont mis sous les feux des projecteurs, la perte de la part du manufacturing dans le PIB de ces 30 dernières années. L'usine du futur apparaît donc comme l'avenir de la réindustrialisation dans les pays économiquement développés.

Selon certains rapports, un cercle vicieux frappe l'industrie française depuis au moins 10 ans :

- les marges des entreprises sont trop faibles pour soutenir l'investissement,
- le vieillissement de l'outil industriel s'accélère,
- la capacité à innover se réduit....

Dès 2010, le rapport final des États généraux de l'industrie alertait sur le déficit d'investissement de la France, de l'ordre de 100 milliards d'euros, par rapport à ses principaux concurrents.

Alors que l'industrie française ne comptait que 32 233 robots en 2014, on en dénombrait 59 823 en Italie et 175 768 en Allemagne.

Si on compare le nombre de robots par rapport au nombre de salariés dans chaque pays, la France disposait en 2013 de 125 machines pour 10 000 salariés contre 282 pour l'Allemagne, bien loin derrière la Corée du Sud avec 437.

Le concept générique de « l'usine du futur » s'inscrit donc dans un contexte industriel hautement évolutif et concurrentiel, avec une introduction importante du numérique dans les usines :

- Logiciels intégrés ;
- Technologies de capteurs ;
- Réseau sans fil via internet, Technologies de l'information ;
- Automatisation, robotisation.

Ces nouvelles technologies devraient faire évoluer les actions humaines en rendant les actions et la communication de plus en plus autonomes. Selon certains experts, l'homme n'aura pas un rôle moins important qu'aujourd'hui dans l'usine du futur, mais il aura un rôle beaucoup plus recentré sur sa valeur ajoutée. (Niveau d'expertise accru et rapprochement travail manuel/travail intellectuel).

Nous pouvons confronter ces théories avec le travail réalisé au niveau de l'institut syndical européen. Un chercheur senior de l'ETUI a rendu un rapport très intéressant en février 2016 sur les impacts de la digitalisation de l'économie. Dans une première partie, il balise le contexte général, en essayant de répondre aux questions sur l'économie numérique, du big data, des plateformes internet et des possibilités qu'ils ouvrent.

Dans une deuxième partie, il aborde les questions spécifiques que posent ces évolutions dans le domaine social et en particulier :

→ **Sur le marché de l'emploi** : l'économie numérique détruit-elle plus d'emplois qu'elle n'en crée ? Peut-on prédire le bilan net ?

→ **Sur le statut du travailleur** : serons-nous tous demain des autoentrepreneurs ? Est-ce la fin du salariat, ou le début de nouvelles formes d'emplois plus flexibles répondant davantage aux souhaits des travailleurs eux-mêmes ?

→ **Sur les conditions de travail** : sera-t-il encore possible d'appliquer les réglementations sociales telles que la limitation du temps de travail, la protection de la santé-sécurité sur les lieux de travail (y aurait-il encore des lieux de travail, la défense collective des travailleurs, etc.. ?

→ **Sur la formation** : devons-nous tous demain être des ingénieurs informatiques ? quelles seront les nouvelles formations requises par cette « révolution numérique » ; de nouvelles lignes de fracture se dessineront-elles entre travailleurs ?

L'économie va-t-elle s'ubériser ? Uber ou Airbnb pour les plus connues, sont les nouvelles formes d'entreprises dont l'émergence est rendue techniquement possible par trois évolutions récentes :

■ L'internet et le développement de réseaux à haut débit ;

■ Le Big Data, c'est-à-dire l'agglomération, par des plateformes internet, de masses gigantesques d'informations commerciales, personnelles, géographiques directement exploitables ;

■ L'extension fulgurante des appareils mobiles (téléphones, tablettes) permettant aux consommateurs, travailleurs, prestataires de services d'accéder à l'internet mobile à tout moment et à tout endroit. Aujourd'hui, pour 400 dollars, on peut se procurer un smartphone dont les performances équivalent à celles d'un super ordinateur de 5 millions de dollars en 1975.

Ces trois évolutions ont eu pour effet, en quelques années, d'effacer les distances et les frontières grâce aux réseaux ; de créer de nouvelles matières premières -les données-directement exploitables par des plateformes et entreprises ou start-ups ; d'effacer les frontières entre lieux de travail, de loisir, d'habitation, etc.

Les conditions d'exercice de l'activité professionnelle en sont profondément bouleversées. Ces changements concernent tant le secteur des services que l'industrie, tant les métiers manuels qu'intellectuels, tant les salariés que les indépendants.

La synthèse des données examinées par les différents auteurs cités dans ce rapport amène à la conclusion suivante s'agissant des emplois (à risque ou non) et des nouveaux emplois :



Les emplois dans l'économie digitale

Emplois les plus à risques automatisation/digitalisation	Emplois les moins à risques automatisation/digitalisation	Nouveaux emplois
<ul style="list-style-type: none"> ■ Travaux de bureaux et administratifs. ■ Vente et commerce. ■ Transports, logistique. ■ Production industrielle. ■ Construction. ■ Certains types de services (traduction, conseil fiscal, etc.) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Education, arts et métiers. ■ Services juridiques. ■ Management, gestion des ressources humaines. ■ Monde des affaires. ■ Certains aspects des services financiers. ■ Prestataires de soins de santé. ■ Informaticiens, Scientifiques, Ingénieurs. ■ Certains types de services (services sociaux, coiffeurs, jardiniers, esthéticiennes). 	<p>« haute qualification »</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Data analysts, data miner, data architects. ■ Développeurs de systèmes informatiques et d'applications. ■ Spécialistes des réseaux de l'intelligence artificielle. ■ Concepteurs et producteurs de nouvelles machines intelligentes, de robots et d'imprimantes 3D. ■ Spécialiste du marketing digital, du e-commerce. <p>« peu qualifié »</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ Les galériens du numérique (encôleurs, trieurs, filtreurs). ■ Les chauffeurs uber, les réparateurs occasionnels, les bricoleurs, etc.).

Le sujet devenant très préoccupant et d'actualité à tous les niveaux de décisions (gouvernementales, territoires et en entreprise), la Fédération FO de la Métallurgie a décidé de mettre en place un groupe de travail afin de pouvoir apporter des premières réponses aux enjeux et inquiétudes liés à l'arrivée de ces nouvelles technologies dans l'industrie.

Informer nos structures sur la mise en place de la digitalisation

La digitalisation consiste selon une définition un peu abstraite à « numériser l'offre et toute la chaîne de création de valeur » !

Les possibilités gigantesques générées par les technologies du numérique vont trouver dans un avenir très proche toute leur place dans le monde industriel. Difficile à ce jour d'imaginer ce que seront les conséquences de la digitalisation pour les entreprises et les salariés.

■ Simple évolution technologique ou opération de transformation totale de l'entreprise ?

Selon certains analystes, la digitalisation ne serait pas uniquement une révolution technologique en cours. Elle aura des conséquences directes sur la façon de réaliser les produits mais en filigrane elle serait aussi porteuse d'un mouvement de transformation des organisations du travail, y compris dans le monde de l'industrie. Elle pourrait même déboucher sur une révolution managériale.

■ La Digitalisation aurait donc aussi des conséquences directes sur le traitement social des salariés. Lesquelles ?

■ La Digitalisation servira-t-elle de prétexte à la dérèglementation ?

Selon certains experts, dans les vingt prochaines années, 70 % des métiers existants actuellement disparaîtront, ce qui changerait fondamentalement l'approche des entreprises dans le domaine de l'emploi et des carrières.

■ Où en sommes-nous aujourd'hui dans les entreprises ?

→ **Dans le groupe Airbus**, les dirigeants viennent d'engager la révolution digitale par le biais de deux grands axes : projets d'innovations technologiques (305 projets) et d'un projet RH. En termes d'engineering, il faut aller chercher sur la toile les développements de demain quitte à échanger des données confidentielles ou brevets. Les personnels ou les connaissances doivent pouvoir bouger ou être échangés sur un simple clic. Les prototypes seront développés via les imprimantes 3D. Le but est de savoir développer plus vite et moins cher. Le groupe doit s'affranchir des tracasseries administratives, des cahiers des charges ou des processus trop lourds, il faut aller à l'essentiel au plus vite. Il faut se servir des outils high-tech pour coller au mieux aux besoins des clients et s'affranchir des contrôles. L'outil RH doit augmenter la connectivité des salariés et des outils via les tablettes ou smartphones. La gestion des compétences et la formation professionnelle (e-learning) doivent être mutualisés afin d'augmenter l'employabilité des salariés. Les objectifs et l'évaluation de la performance seront collectifs pour une meilleure efficacité des individus.

→ **Chez Gemalto**, les enjeux sont : d'être une vitrine des produits vendus, de garder les salariés motivés, de contrôler leur travail, de sécuriser toutes les données et de réduire les coûts. En termes d'action, deux personnes ont été nommées officiellement pour bâtir une stratégie pour le déploiement de la digitalisation. Elles font un état des lieux de ce qui se fait dans les autres grandes entreprises et dans les entreprises High tech. L'objectif est de faire une présentation des recommandations et de bâtir une stratégie de transformation à mettre en place lors du prochain plan à 3 ans (2017-2020).

→ **Chez Spie communication**, le déploiement de la digitalisation a déstabilisé tous les services de la société. A l'appel de FO, les salariés se sont mobilisés contre leurs conditions de travail désastreuses. Une nouvelle épidémie est apparue : celle de la souffrance au travail. FO dénonce le manque d'accompagnement dans la conduite du changement et le décalage entre le discours de la direction et la vraie situation du salarié dans l'entreprise.

→ **Chez SEB**, le PDG du groupe annonce que l'impression 3D sera un facteur de réduction des coûts et un remède à l'obsolescence contrôlée. Conserver des pièces détachées en stock coûte cher, l'impression 3D permettra de fabriquer des pièces détachées à la demande sans devoir conserver un stock coûteux. « Demain, plus de la moitié, si ce n'est les trois-quarts des composants, pourront être faits par des imprimantes 3D. Du coup, « on stockera des logiciels et pas des pièces » annonce le PDG. Il a pris la parole à l'occasion du 01 Business Forum qui s'est tenu le 2 février 2016 à Paris.

Préconisations de la Fédération

Le numérique doit être une opportunité permettant d'améliorer les conditions de travail, de réduire la pénibilité, de créer des emplois, de sécuriser les parcours professionnels et de renforcer les droits collectifs des salariés.

Le gouvernement et le patronat tentent de profiter de cette révolution industrielle pour modifier totalement les rapports salariés/employeurs.

Bien sûr, il ne s'agit pas de s'opposer aux progrès techniques ou technologiques mais de maîtriser leurs conséquences en les encadrant.

■ Trois grandes tendances dangereuses apparaissent :

- La destruction des droits sociaux collectifs au profit de droits sociaux individuels, situation sans précédent ;
- La mise en place d'une logique d'inversion de la hiérarchie des normes au profit d'une régulation au niveau de l'entreprise ;
- Le transfert de la responsabilité des employeurs vers celle des salariés qui devraient devenir des travailleurs indépendants.

Opportunités et risques

	Opportunités	Risques
Contenu du travail	Revalorisation : redécoupage intéressant des tâches avec des possibilités sur la conception et les objectifs.	Déqualification, découpage rigide des tâches avec un haut niveau de standardisation.
Organisation du travail	Opportunités de coopération étendue avec ces objectifs définis et participation.	Haut niveau de responsabilité avec des marges de décisions réduites.
Automatisation	Allègement des activités pénibles et aux contenus peu attractifs, les hommes utilisent les systèmes.	Objectif d'automatisation : des usines sans ouvriers ; les systèmes dirigent les hommes.
Qualification/compétences	Nouvelles possibilités de développement professionnel et de qualification.	Exclusivement qualification « sur le tas ».
Données	Accès à l'information et au savoir pour résoudre les problèmes ; séparation entre données de personnel et données de technologie.	Utilisation des données pour le contrôle des comportements et des performances.
Temps de travail/lieu de travail	On peut faire correspondre davantage le travail à la situation de vie.	Travailler à tout moment depuis (presque) n'importe où.

Dans le cadre de l'agenda social, la Fédération a revendiqué et obtenu de l'UIMM une réflexion sur les conséquences de la digitalisation. La digitalisation va, certes, créer, mais aussi déplacer, transformer et hélas détruire des emplois.

Les éléments ci-dessous, réalisés dans le cadre d'une étude européenne (ETUI), font la synthèse des principaux enjeux, classés selon les catégories forces / faiblesses et opportunités / menaces.

→ Forces

- Monde connecté, systèmes ouverts, économie de la connaissance ;
- Réseaux, échanges, partage et collaboration ; accès rendu possible aux fonctionnalités plutôt qu'à la propriété ;
- Intégration des industries et des services : usines intelligentes, systèmes énergétiques intelligents, mobilité et transports intelligents, villes intelligentes, gouvernance « optimisée » ;
- Automatisation, robotisation, learning machines ;
- Gains de productivité, d'efficacité, de rentabilité ;
- Économie du coût marginal zéro ;
- produits innovants, services innovants, foisonnement d'applications mobiles qui « simplifient la vie » ;
- nouvelles capacités d'autoproduction, micro-usines.

→ Faiblesses

- Croissance sans emploi, avenir sans emploi ;
- Émergence d'oligopoles superpuissants, nouveaux maîtres mondiaux grâce aux données ;
- Concentration du pouvoir et des richesses dans les chaînes de valeur (pertes équivalentes pour d'autres entreprises, secteurs et pays) ;
- Nombreux problèmes de (non) conformité avec les normes réglementaires, administratives, sociales et fiscales ;
- Risques intrinsèques concernant la protection des données personnelles ;
- « Algorithmisation » des comportements individuels, des habitudes de travail et de consommation, des préférences culturelles et sociales ; normalisation et standardisation de l'individu ;
- Déclassement accru de la classe moyenne et polarisation de la société entre un nombre réduit de travailleurs haut de gamme et une masse de travailleurs bas de gamme ;
- Sous-investissement et sous-utilisation des outils digitaux pour l'émancipation sociale des milieux à bas revenus.

→ Opportunités

- Nouveaux emplois (informaticiens, ingénieurs, experts en réseaux, etc.) ;
- Organisation du travail plus « agile » ; nouvelles formes d'emploi plus flexibles, plus autonomes ;

- Suppression des tâches répétitives et routinières ;
- Meilleure ergonomie, aide à l'exécution des tâches lourdes ou complexes ;
- Nouveaux modes de collaboration et de coopération entre les salariés ;
- Reshoring ou onshoring (retour des industries et des usines désormais intelligentes – ainsi que des emplois – dans leur pays d'origine) ;
- Possibilités de nouveaux partages des gains de productivité (réduction du temps de travail) ;
- Possibilités d'émancipation sociale, de changement de modèle économique.

→ Menaces

- Destruction massive d'emplois moyennement qualifiés (computérisation) ;
- Intensification du travail « anytime anywhere », (n'importe quand, n'importe où) estompage de la frontière entre vie privée et vie professionnelle entraînant stress et burn-out ;
- Perte de contrôle de l'expertise et du savoir-faire propre des salariés et de leur libre arbitre (rôle d'exécutants) ;
- Management numérique, flicage des travailleurs, risque de rupture de confiance réciproque entre employés et directions ;
- Précarisation des emplois et des statuts, dépendance totale aux « maître de données », « servification » ;
- Affaiblissement de l'action collective et des relations industrielles ;
- Inadéquation des formations et des qualifications ;
- Renforcement des inégalités, stagnation salariale ;
- « taylorisme digital » et émergence d'une classe de galériens du numérique « crowd-sourcing » ; mise en concurrence mondiale des travailleurs pour tous les services ne nécessitant pas d'être présent sur le site ;
- Érosion de la barre fiscale et du financement de la sécurité sociale.

Dans le cadre de ces 4 catégories, il est mis en avant un certain nombre de points importants à surveiller et d'actions à engager. Cela n'est bien entendu pas limitatif car les problèmes arriveront au fur et à mesure de la mise en place de la digitalisation, et il nous faudra déterminer nos positions et actions au cours de cette évolution.

Le rôle des instances représentatives du personnel (IRP)

Avec cette quatrième révolution industrielle, les IRP, avec l'appui de leurs organisations syndicales, vont devoir être attentives et jouer un rôle incontournable au travers des différentes instances : comités mondiaux, européens, comités de groupe, CCE, CE, DP et CHSCT, afin de protéger l'industrie, l'être humain, l'emploi, les conditions de travail, le statut des salariés et le financement de la protection sociale.

Chaque instance citée aura un rôle prépondérant et lors des informations et consultations, il sera nécessaire de suivre et de mettre dans les ordres du jour, les questions afin d'observer, de suivre et de réagir sur les conséquences qui pourront en découler.

Vous trouverez, ci-après, les différents sujets à traiter ou à surveiller au niveau des entreprises ou des groupes industriels :

- L'information-consultation en entreprise : sur les stratégies numériques, plan de formation, les conséquences sur l'emploi et le financement de la protection sociale ;
- L'impact social de la numérisation sur les entreprises en général et sur le travail en particulier : le droit du travail, les conditions de travail et les améliorations, l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et les droits sociaux ;
- La création d'emplois ;
- Négocier des accords de droit syndical prévoyant une communication des IRP et des organisations syndicales dans le cadre de la digitalisation ;
- La négociation d'accords sur le « nomadisme », déconnexion, télétravail, formation ;
- Mettre en place des accords GPEC « offensifs » permettant les reconversions ;
 - ➔ Liste les métiers amenés à disparaître ;
 - ➔ Liste des nouveaux métiers ;
 - ➔ Mise en place d'un plan de formation en adéquation avec la GPEC.
- La surcharge d'informations qui finit par opprimer les salariés ;
- La mesure de la charge de travail par rapport au temps de travail de l'individu ;
- Les faits à surveiller particulièrement :

- Etre acteur et orienter le débat sur les conséquences économiques, sociales et organisationnelles ;
- Faire respecter les accords négociés, les accords de branche et les garanties du Code du Travail ;
- La mesure de l'impact du changement sur les accords d'entreprise (groupe, entreprise) ;
- Mettre l'accent sur la valeur ajoutée humaine par rapport au développement des nouvelles technologies de l'information et communication (NTIC) ;
- La confidentialité et la protection des données personnelles/le flicage des salariés ;
- L'avenir du salariat/le nouveau statut du salarié ;
- La protection des données à caractère personnel, en tant que droit fondamental ;
- Les risques de développement du travail numérique précaire ;
- La gestion du temps de travail, et sa réduction ;
- L'autonomie accrue des salariés et simultanément la charge accrue ;
- Une réflexion sur la transformation de la fonction managériale et de celle des cadres ;
- L'anticipation et la gestion des transitions ;
- L'amélioration des compétences numériques ;
- Le service universel de connexion haut débit ;

Les accords de GPEC

→ Qu'est-ce que c'est ?

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est une technique de gestion des ressources humaines. Elle consiste à anticiper les évolutions d'emplois dans l'entreprise, en fonction de la stratégie de l'entreprise et des évolutions économiques, démographiques et technologiques prévisibles.

Pour les entreprises, la GPEC est censée renforcer leur dynamisme et leur compétitivité. Pour les salariés, elle est un moyen d'obtenir :

- Des informations sur les évolutions de l'emploi à venir, dans leur entreprise/groupe
- Des outils pour être acteurs de leur parcours professionnels en interne ou dans le cadre d'une mobilité externe.

→ Comment ça fonctionne ?

La GPEC doit faire l'objet d'une négociation tous les 3 ans dans les entreprises et les groupes de plus de 300 salariés. Les négociateurs doivent s'appuyer sur les informations transmises au CE dans le cadre de sa consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Nouveautés depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015 :

- La périodicité de cette négociation peut être modifiée par accord majoritaire, tant qu'elle ne dépasse pas 5 ans.
- La GPEC est négociée dans le cadre plus large de la Négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers. Seront donc traitées parallèlement les questions relatives à la mobilité interne, aux orientations de la formation professionnelle, aux perspectives de recours aux différents contrats de travail et de diminution des emplois précaires, au déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et à l'information des entreprises sous-traitantes sur les orientations stratégiques

→ Quel contenu ?

Quelques exemples des mesures qui figurent souvent dans les accords de GPEC :

- Création d'un Observatoire des métiers (référentiel des métiers de l'entreprise permettant la détection des métiers critiques et métiers stratégiques) ;
- Création d'une instance de dialogue et de diagnostic comprenant des représentants des IRP ;
- Système d'information des salariés sur les filières et les métiers afin de leur permettre d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier (ex : création d'une plateforme numérique répertoriant les profils et les offres d'emploi internes) ;
- Présentation périodique de la stratégie du groupe ou de l'entreprise aux IRP ;
- Mise en place d'« entretiens de progrès » permettant au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses aptitudes, de ses compétences et de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise et ainsi permettre une analyse des besoins notamment en formation ;
- Plan de formation annuel ou pluriannuel défini en fonction des évolutions identifiées des emplois et compétences ;
- Création de pôles d'aide à l'évolution de carrière ;
- Engagement à prioriser les ressources internes, et notamment les salariés occupant des emplois « à risques » ;
- Dispositifs de validation des acquis de l'expérience (pour permettre aux salariés de faire valider leurs acquis par l'obtention d'un diplôme, d'un titre professionnel ou d'un certificat professionnel) ;
- Bilans de compétences offrant au salarié l'occasion de faire un point sur sa carrière et d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle ;
- Actions qualifiantes ou de reconversion (création de passeport formation permettant au salarié d'acquérir de nouvelles connaissances) ;
- Soutien à la création ou à la reprise d'entreprise, déblocage de fonds ;
- Mesures visant à la réactivation des bassins d'emploi.

Focus sur le télétravail

→ Qu'est-ce que c'est ?

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux, de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci.

C. trav. Art. L. 1222-9

→ Comment est-il mis en place ?

Il n'est pas nécessaire de conclure un accord collectif. L'accord du salarié est en revanche nécessaire car le passage en télétravail constitue une modification du contrat de travail. Le contrat de travail doit alors mentionner les conditions de passage en télétravail, les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail, ainsi que les modalités de contrôle du temps de travail (ex : système d'auto déclaration, mise en place d'un logiciel de pointage sur l'ordinateur, etc...).

→ Quelles sont les obligations de l'employeur ?

Outre ses obligations de droit commun vis-à-vis de ses salariés, l'employeur est tenu à l'égard du salarié en télétravail :

- De prendre en charge tous les coûts découlant directement de l'exercice du télétravail (ex : coût des matériels, logiciels, abonnements, communications, outils, maintenance, voire, sous certaines conditions, indemnité d'occupation du domicile privé à des fins professionnelles) ;
- De lui donner priorité pour occuper un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature ;
- D'organiser un entretien annuel, notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail ;
- De fixer, en concertation avec lui, les plages horaires durant lesquelles il peut habituellement le contacter.

→ Les textes applicables :

■ A.N.I. du 19 juillet 2005 sur le télétravail :

Transpose l'accord-cadre européen du 16 juillet 2002 et introduit le télétravail en droit français.

■ Loi n° 2012-387 du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allégement des démarches administratives :

Encadre le télétravail dans le Code du Travail pour favoriser le développement du télétravail.



Focus sur la protection de la vie personnelle au travail

La protection de la vie personnelle n'apparaît pas en tant que telle dans le Code du Travail. C'est la jurisprudence qui a consacré cette notion, plus large que celle de « vie privée » (Cass. Soc., 14 mai 1997, n° 94-45.473).

→ La vie personnelle comprend :

- La vie privée au sens stricte, qui vise notamment le domicile du salarié, ses correspondances personnelles, sa famille, et plus généralement tout ce qui relève de son l'intimité ;
- Les données personnelles du salarié ;
- La « vie publique extra-professionnelle » du salarié, comme par exemple ses activités sportives, culturelles, associatives, confessionnelles ou encore ses engagements politiques.

→ Quelles sont les obligations de l'employeur ?

L'obligation faite à l'employeur de respecter la vie personnelle des salariés limite son pouvoir de direction, dans toutes ses dimensions.

■ Limitation du pouvoir disciplinaire de l'employeur :

Un employeur ne peut pas licencier un salarié en raison de faits relevant de sa vie personnelle ;

Exemples :

Cass. Soc., 22 janv. 1992, n° 90-42.517 censure du licenciement d'un salarié d'un garage Renault pour avoir acheté une voiture Peugeot.

Cass. Soc., 3 mai 2011, n° 09-67.464 censure du licenciement fondé sur la perte de permis de conduire du salarié, en raison d'une infraction commise en dehors du temps de travail.

■ Limitation du pouvoir de contrôle de l'employeur :

L'employeur n'a pas le droit de prendre connaissance des mails reçus ou émis par le salarié depuis son ordinateur professionnel, lorsque le salarié est absent et que les mails en question sont identifiés comme personnels (Cass. Soc., 18 oct. 2006, n° 04-48.025).

■ Limitation du pouvoir de direction de l'employeur :

Si l'employeur peut en général imposer au salarié une modification de ses conditions de travail, il y a abus lorsque cette modification porte atteinte à la vie personnelle du salarié de manière disproportionnée ;

Exemples :

Cass. Soc. 18 mai 1999 n° 96-44.315 censure de la mise en œuvre d'une clause de mobilité car la salariée se trouvait dans une situation familiale critique ;

Cass. Soc. 12 mars 2002 n° 99-46.034 censure de la modification des horaires de travail par la remise en cause du repos du mercredi d'une salariée divorcée avec des enfants.

Le respect de la vie personnelle du salarié interdit également à l'employeur de lui imposer de travailler à son domicile (Cass. Soc., 2 oct. 2001, n° 99-42.727).

IMPORTANT :

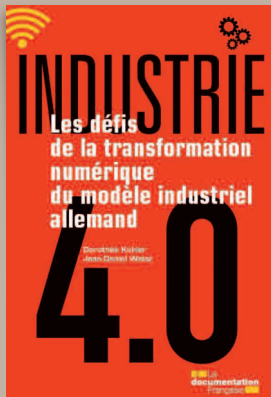
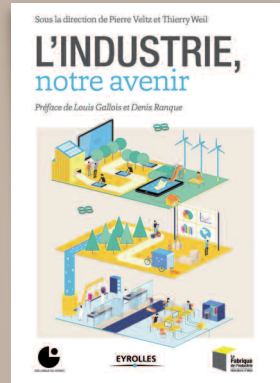
Les exemples de fiches (n° 1 à 4) sont à titre indicatif. Elles devront être approfondies en fonction des évolutions législatives et de vos expériences syndicales.

Conclusion

La Fédération a souhaité avec ce guide, et dans un souci d'efficacité et de rapidité, vous apporter une première réflexion sur le numérique et la digitalisation.

Nous vous en souhaitons une bonne lecture et nous nous tenons à votre disposition.

Les ouvrages



Les membres du groupe de travail :

FRAYSSE Philippe

KELLER Eric

BARBEROT Daniel

CHOPINET Anne-Marie

DA CRUZ Emmanuel

DRENO Yvonnick

ESCOURROU Jean-Marc

NOYER Elisa

RIH Mariette

SMOLNIK Laurent

ZANOLETTI Claude

Mai 2016

Crédits photos : Fotolia **Conception :** www.graphicdesign.fr **Impression :** Euro-Print

Guide Numérique & digitalisation



FEDERATION FO DE LA METALLURGIE

9 rue Baudoin - 75013 Paris - Tél. : +33 (0)1 53 94 54 00 - Fax : +33 (0)1 45 83 78 87
contact@fo-metaux.fr - www.fo-metaux.com