

L'économie sans frontières impose de nouveaux champs d'action syndicale

L'internationalisation des échanges et la révolution numérique ont façonné une action syndicale qui ne peut plus en rester à la défense du salariat stable et qui est désormais interpellée sur sa capacité à aider les actifs sur les nouvelles formes d'emploi, de trajectoires et de protections sociales.

Tu as fait le choix d'un engagement militant sans frontières.

Franca Salis-Madinier. Mon engagement syndical se conjugue avec une action internationale. De double culture franco-italienne et pratiquant l'anglais et l'espagnol, la CFDT m'a sollicitée pour participer aux activités internationales. La CFDT et la CFDT Cadres ont été depuis toujours très engagées dans le syndicalisme international, que cela soit au niveau d'Eurocadres dont la CFDT Cadres est à l'origine et à la Confédération européenne des syndicats ou au sein du syndicat international des services Uni Global et son volet régional Uni Europa. C'est à partir du groupe Orange dont je suis issue, que mon engagement a commencé. Le secteur télécom est confronté à la concurrence et à l'internalisation. Nous créons à Zagreb en 2003 une alliance syndicale mondiale composée des trois grands syndicats français et de nombreux syndicats étrangers et notamment africains. Le groupe Orange est en effet présent en Europe et

Franca Salis-Madinier est secrétaire nationale de la CFDT Cadres, membre du Conseil économique et social européen (depuis 2015) et présidente d'Uni Europa ICTS, l'organisation syndicale européenne sur le secteur des télécommunications et des services informatiques, vice-présidente du comité mondial de ce secteur et membre du comité monde du groupe Orange.

dans une vingtaine de pays en Afrique. L'alliance est présidée à l'époque par un sénégalais. Un choix qui a une valeur symbolique et qui permet de développer l'action syndicale sur le continent à travers Uni Africa, de peser en amont de la stratégie de développement du groupe et faire respecter le fait syndical et le dialogue social dans le continent. En 2006, l'alliance signe un accord mondial sur les droits fondamentaux, pilier d'engagement socialement responsable notamment pour les syndicats des salariés en Afrique. Cet accord permet d'anticiper les changements et de prévenir les conflits sociaux. En 2010 est créé un comité du groupe monde, mais cette institution d'information-consultation, confond et diminue le rôle de l'alliance.

En 2014, l'alliance syndicale signe un accord mondial sur la santé dans le groupe Orange.

F. S.-M. C'est à travers la signature de l'accord mondial sur la santé que l'alliance syndicale mondiale d'Uni à Orange renforce sa légitimité. L'accord engage le groupe sur sa responsabilité sociale qui prend tout son sens dans le continent africain. La CFDT a pesé lourd dans cet accord auprès de Bruno Mettling, alors DRH monde, et par ailleurs depuis dirigeant des opérations en Afrique et Moyen-Orient. L'accord vise à améliorer en matière de santé, l'accord mondial sur les droits fondamentaux signé entre Uni Global et France Télécom en 2006 et concerne près de 200 000 salariés dans une trentaine de pays : structuration d'un dialogue social innovant, création de comités de santé locaux, socle commun de garanties sur la santé et la sécurité, renforcement de la prévention au travers d'une surveillance médicale, campagnes publiques...

J'insiste sur le fait que nous avons obtenu que le niveau de prévention et de protection exigé pour les salariés du groupe s'étend aussi aux prestataires et sous-traitants qui sont soumis en la matière, aux dispositions de cet accord. A l'heure du « devoir de vigilance »¹,

1 Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre, été adoptée le 21 février 2017 après deux ans de débats.

je me dis que nous étions précurseurs. Les contrats passés par Orange avec des prestataires incluront des clauses de responsabilité sociale. Cet accord est innovant et volontariste. Le développement de l'action syndicale en faveur des salariés colle à l'expansion économique de l'entreprise. Nous avons structuré depuis quinze ans des liens syndicaux mondiaux au sein du groupe Orange. Et ceux-ci sont coordonnés au sein de la fédération internationale du secteur des télécoms et des services Uni Global Union. C'est ainsi que nous, représentants des salariés, pesons au niveau du groupe face à la direction. Cette expérience menée par l'alliance est une première mondiale et nous avons ainsi incité d'autres syndicats à faire de même, notamment chez Hewlett-Packard et IBM. Mes engagements au sein de « l'alliance syndicale mondiale » Uni, du comité groupe monde d'Orange, de l'exécutif d'Uni Global Union sont ainsi complémentaires. Ils peuvent paraître des lieux éloignés de la vie au travail des salariés, mais c'est à ce niveau international et avec ce type d'articulation que nous sommes utiles. Ce sont des lieux où avec les syndicats européens et internationaux la CFDT noue des contacts, échange des pratiques, conduit des projets de coopération qui enrichissent mutuellement nos réflexions et actions.

Mes engagements peuvent paraître des lieux éloignés de travail mais c'est au niveau international que nous sommes utiles dans une économie mondiale.

Tu participes parallèlement à la création d'un syndicat mondial télécoms et informatique.

F. S.-M. L'action syndicale est en effet structurée par les mutations économiques. Nous créons en 2011 à Mexico lors du congrès mondial d'Uni le secteur ICTS (Information and communications technology services) qui est la fusion du secteur informatique et télécom. Les syndicats européens des télécommunications et des technologies de l'information ont impulsé la création d'une branche mondiale pour l'ensemble de ces secteurs. Ce rassemblement est indispensable

pour répondre à l'évolution des métiers et la convergence des techniques télécom et web. Le secteur est en mutation permanente depuis quelques décennies. Innovations technologiques et ouverture du marché européen ont bouleversé les périmètres de travail. L'exemple d'Orange est marquant : du groupe public ayant le monopole du téléphone à la marque anglo-saxonne faisant de la télévision en ligne, imaginez les chamboulements sociaux économiques et culturels. Cette fusion mondiale regroupe quelques 330 syndicats et deux millions d'adhérents. L'Europe compte plus de la moitié des adhérents du monde et sur le secteur informatique et chez les cadres ce sont les syndicats scandinaves qui détiennent et de loin le palmarès du taux d'adhérents. En France, la dynamique est portée par trois confédérations et particulièrement par la CFDT dont l'engagement international est historiquement identifié, mais aussi parce que seule la CFDT a une fédération, la F3C qui a anticipé la convergence et fusionné les secteurs télécoms et informatique, médias. Je suis ainsi élue présidente d'ICTS pour l'Europe. En tant que telle j'ai pu travailler et intégrer le comité directeur du groupe Uni Europa Cadres présidé par Jean-Paul Bouchet et conduire des actions communes sur les cadres.

La révolution numérique est un défi posé à l'action syndicale.

F. S.-M. C'est le secteur IT qui est touché le premier et le plus profondément par la révolution numérique car il en offre les outils. Une conférence commune entre le Conseil économique et social européen - dont je suis membre - et l'Organisation internationale du travail s'est tenue fin 2016 pour recenser les principaux enjeux liés à l'avenir du travail en Europe et dans le monde. L'avenir du travail ne peut plus se discuter dans les frontières nationales tant l'économie et les usages en sont affranchis.

Nous assistons à deux mutations majeures :

le statut d'emploi et l'organisation du travail. Le numérique questionne l'unité de lieu et de temps de l'emploi traditionnel. La transformation numérique des entreprises bouleverse les métiers, les méthodes et l'activité. Notre responsabilité syndicale est interpellée sur notre capacité à créer des régulations à la fois mondiales et locales. Au niveau international, le marché du travail est majoritairement fait d'emplois atypiques aux dépens du CDI à temps plein. Le sous-emploi s'étend, ainsi que les aspirations à être plus libre dans son travail, à s'investir dans des coopérations, à résister à la prescription des organisations traditionnelles. L'emploi salarié stable à plein temps reste majoritaire mais n'est plus dominant : le travail indépendant, la poly-activité et travail sur plate-formes se développent.

Nous assistons à deux mutations majeures : le statut d'emploi et l'organisation du travail.

En Italie, un emploi sur quatre est « indépendant ». En Grande-Bretagne, le chômage est très bas mais au prix d'une qualité de l'emploi dégradée. Aux Etats-Unis, un actif sur cinq travaille en dehors des organisations traditionnelles qui échappent aux réglementations fiscales, juridiques et sociales nationales. Qui règle les activités d'Uber ou de Airbnb ? Où ces entreprises payent-elles leurs impôts ou cotisations salariales ? Quelle protection sociale pour leurs salariés ? Ce nombre de travailleurs augmentera rapidement dans les années à venir dans nos sociétés. D'où la nécessité de règles commerciales, juridiques et sociales qui soient internationales.

En Europe, la Commission est prudente. Légiférer pourrait porter atteinte à la dynamique actuelle de l'économie de plate-formes. Pour autant, nous travaillons à Bruxelles *via* la Confédération européenne des syndicats pour un socle européen des droits sociaux : rémunération (salaire minimum), protection sociale (assurance-chômage, notamment), appui professionnel (passeport formation)... Ces dossiers montrent qu'il est important de développer la

portabilité des droits en Europe : universels, mais singularisés pour chaque individu. Les chantiers sociaux sont aussi essentiels au niveau local. Face aux changements dans les organisations de travail avec l'utilisation des outils digitaux qui présentent des risques pour la santé, il faut mettre des limites aux charges de travail qui imposent à beaucoup des travailleurs des cadences insoutenables et brisent les frontières entre la vie professionnelle et la vie privée. En France, la CFDT a défendu un droit à la déconnexion pour les salariés soumis autrement à des contraintes sans limites. C'est une réponse syndicale face à la déréglementation du travail. Ce nouveau droit est regardé de près par nos partenaires à l'étranger. Enfin, nous devons investir sur l'enjeu de la protection des données personnelles. Comment peser face à Google si ce n'est au niveau mondial ? Le contexte économique, caractérisé par une concurrence acharnée associée à l'automatisation modifie la façon dont l'emploi et l'activité sont perçus, organisés et structurés.

Les coopérations syndicales internationales, étape incontournable pour de nouvelles régulations ?

F. S.-M. Ces challenges exigent plus de dialogue social, plus d'implication des syndicats dans les choix et stratégies des gouvernements et des entreprises, plus des coopérations. Le retour d'expérience de nouvelles pratiques syndicales s'accélère. Des conventions collectives au niveau européen et national ont été signées dans le cadre du travail nomade, le travail mobile, le télétravail ou le travail à distance. En Allemagne, par exemple, un accord important sur le travail mobile a été signé par les syndicats et les employeurs dans le secteur des services. En France, la nouvelle loi sur la réforme du travail oblige à traiter et négocier dans les entreprises sur les frontières de plus en plus incertaines entre le travail et la vie privée et sur les modalités du droit de se déconnecter. Chez Orange, les syndicats ont signé fin 2016, un accord innovant sur le numérique. Citons également la F3C CFDT

avec le lancement d'une plate-forme appelée Union, pour les free-lancers et les employés indépendants. L'idée est d'offrir des services tels que l'assurance, la sécurité sociale, la santé et des conseils juridiques. En Allemagne, les syndicats ont lancé une grande enquête sur les conséquences numériques. IG Metall, syndicat de la métallurgie avec le suédois Unionen ont formé un partenariat afin de mieux contrôler le travail sur les plates-formes numériques. L'objectif est d'anticiper les changements résultant de la nouvelle économie et d'organiser les travailleurs indépendants. En Italie, les trois syndicats principaux ont été précurseurs dans l'organisation des travailleurs atypiques car le nombre de ces travailleurs était important et depuis 2004 des accords nationaux ont étendu des protections aux travailleurs atypiques sur la maladie, la maternité, la durée et temps de travail, les modalités de fin de contrat.

L'objectif est d'anticiper les changements résultant de la nouvelle économie et d'organiser les travailleurs indépendants.

Les effets de la numérisation de l'économie justifient une plus grande attention et des actions politiques, non seulement nationales mais aussi européennes, voire mondiales. Pour équiper les travailleurs des compétences pour faire face aux transformations, les investissements publics et privés devraient être encouragés à la fois dans l'enseignement, la formation initiale et continue. La négociation collective et le dialogue social doivent être renforcés, en particulier dans les secteurs professionnels où la numérisation a un fort impact. Cela permettra de garantir que les nouvelles formes de travail ne dégradent pas, mais améliorent la qualité de l'emploi. Plus encore que dans le passé, les changements que le numérique produit dans le lieu de travail et dans notre société exigent de nouvelles pratiques syndicales et des coopérations sans frontière. Serons-nous en mesure de faire de ces défis des opportunités, pour le bien-être des travailleurs et des citoyens en anticipant pour ne pas subir ces changements que cette révolution entraîne ?