

## Compte-rendu de l'atelier 6 sur le dialogue social

Animateur : Daniel Kaplan, membre du Conseil national du numérique

Rapporteur : François Levin, membre du secrétariat général

Quand ? le jeudi 19 novembre 2015, de 10H à 12H

Où ? Au Conseil économique, social et environnemental

### Participants à l'atelier :

Nicolas Amar, IGAS ; Charlotte Beylac, Syntec ; Joelle Delair, CFDT ; Bruno Duchemin, CESE-CFDT ; Dominique Gillier, CESE-CFDT ; Sophie Grauvogel-Robert ; Vanessa Jereb, UNSA ; Sophie Letellier, CIGREF ; Viviane Meyer, Union européenne ; Jean-Marie Seybad, FO.

**Plusieurs sujets ont été évoqués lors de cet atelier.**

### **1. Quel dialogue social pour les travailleurs n'ayant pas accès à la représentation syndicale ?**

L'augmentation du nombre de travailleurs indépendants et des nouvelles formes de travail (intermittents, salariés des startups...) pose à nouveaux frais la question du dialogue social. En effet ces travailleurs n'ont pas accès à la représentation syndicale alors même qu'ils peuvent entretenir des relations de quasi-dépendance à des acteurs économiques (tels que les plateformes). Les participants à l'atelier se sont donc d'abord penchés sur cette question.

Plusieurs sous-questions ont été évoquées :

- La nécessité de mettre en place ce dialogue social

Cette nécessité n'a pas toujours paru évidente. Concernant les plateformes d'économie à la demande, la distinction entre ceux qui en tirent des revenus significatifs et ceux qui en tirent des revenus accessoires rend plus difficile de penser globalement la mise en place d'un système de dialogue social. De plus tous les travailleurs indépendants ne sont pas demandeurs de dialogue social : selon certains participants à l'atelier, leur demande première porterait plutôt sur la simplification administrative et la création d'un guichet unique pour l'ensemble de leurs démarches et des systèmes de veille.

- L'origine de la structuration du dialogue social

La place de l'Etat a été ainsi interrogée : est-ce aux pouvoirs publics de favoriser ce type de dialogue ou aux communautés de travailleurs de s'auto-organiser. Est-ce aux syndicats traditionnels de constituer les nouvelles formes de collectifs. L'exemple du nouveau syndicat d'Uber, rattaché à l'UNSA, a été mis en avant, ainsi que celui de la plateforme FairCrowdWork, pilotée par IG Metall. Le portage salarial a également été évoqué comme une manière de remédier à un certain nombre de problèmes, de droit et de représentation, lié au statut d'indépendant. Si les participants ont pointé la nécessité d'éviter de faire du portage salarial une solution applicable à toutes les situations, ils ont souligné un certain nombre d'avantages : éviter le travail dissimulé, préserver l'autonomie des

travailleurs, résoudre le problème de la recherche d'informations et également, en partie, du dialogue social.

- Les moyens de rendre effectif le dialogue social

Une idée a été évoquée, sous forme de piste et sans faire l'unanimité : la création d'un droit fondamental à être représenté, dès lors qu'on est dans un lien de subordination/dépendance. L'internalisation des exigences d'animation d'un dialogue social à l'intérieur de la politique de RSE des entreprises a également été une piste évoquée.

## **2. Nouveaux objets du dialogue social**

Le numérique a bouleversé les conditions et les modes de travail : c'est pourquoi il semble que de nouveaux thèmes doivent faire l'objet d'un dialogue social, notamment dans le cadre des négociations obligatoires (tous les ans et tous les trois ans, un certain nombre de thèmes doivent obligatoirement faire l'objet d'une négociation collective).

Les participants à l'atelier en ont distingué plusieurs :

- la redéfinition de la mesure de la quantité de travail, autour de la notion de charge de travail et non plus simplement du temps de travail.
- la question du partage de la vie privée et professionnelle : quel droit à la déconnexion, par exemple ?
- la question de l'empouvoirement des salariés : le dialogue social pourrait en effet s'intéresser à la capacité d'action et de décision individuelle et collective des salariés. Quelle liberté dans l'organisation de son temps et de son travail ? Comment développer les capacités d'innovation ? Comment résorber la fracture numérique à l'intérieur de l'entreprise ? Quelle liberté d'expression dans l'entreprise ?
- la question du partage de l'information et de la transparence : le dialogue social pourrait prendre pour objet le partage de données et la transparence du projet de l'entreprise, ainsi que la mesure collective de la performance.
- les nouveaux droits pour les travailleurs en lien avec le numérique : portabilité, confidentialité. Il y a une question de sécurisation du travailleur numérique (notamment de ses données). Enjeux de sécurisation des nomades (logistique, humaine, sociale).

## **3. Les changements des pratiques du dialogue social**

Le dialogue social constitué subit également des modifications du fait des nouveaux outils numériques. La base de données économique et sociale des entreprises a été décrite comme un outil essentiel pour le dialogue social à l'heure du numérique : pour que son utilisation soit la plus efficace possible, sa diffusion devrait être obligatoirement faite sous format électronique, elle devrait être accessible aux IRP et le support d'une nouvelle consultation pour les orientations stratégiques d'entreprise. Sa négociation pourrait être rendue obligatoire au niveau des entreprises. De manière générale la transparence devrait être augmentée au niveau de l'entreprise : publication des accords de branche et d'entreprise, par exemple....

On pourrait également obliger les entreprises à mettre en place des intranets auprès des partenaires sociaux des entreprises. Du fait de nouvelles pratiques (les réseaux sociaux sont fortement utilisés

dans le cadre de la négociation sociale) des nouveaux problèmes se posent, comme celui de la loyauté.