

## Digital : cause ou outil de la transformation du travail ?

### L'innovation comme moteur de l'évolution ?

Yuval Noah HARARI<sup>1</sup>, historien, pose comme hypothèse que ce qui fait la différence entre les hommes et les animaux résiderait, non pas en l'aptitude à produire des outils, mais dans la capacité spécifique des premiers à concevoir des fictions collectives qui auraient favorisé le développement de l'humanité et sa supériorité. Ces fictions seraient en même temps des aliénations collectives et le moteur de la création humaine. Au compte de ces aliénations collectives, on trouverait les constructions de systèmes politiques, l'argent et, bien sûr, les religions. Celles-ci s'appuyant sur la mort pour donner du sens à la vie ; d'où depuis les origines, une recherche de la vie éternelle.

Magie, potions et élixirs en tout genre, produits chimiques, altérations biochimiques des cellules humaines, améliorations médicales, transformation de l'homme aujourd'hui dans le cadre du courant transhumaniste... beaucoup sont ceux qui recherchent l'immortalité : mais pour quoi faire ?

Il y a déjà vingt ans, Jeremy RIFKIN, dans son livre "La fin du travail", annonçait une société de loisirs et d'économie sociale et solidaire. Or, force est de constater que cette vision positive du progrès technique et ses conséquences sur le travail reste une utopie.

Dès lors, l'humanité est-elle condamnée à l'exploitation de la majorité par une minorité de plus en plus élitiste et cela pour l'éternité ?

En tant que syndicalistes, nous ne le pensons pas. Le système économique qui est fondé sur l'exploitation des travailleurs est un système archaïque qu'il faut dépasser. La vraie révolution, elle est là.

### Evolutions techniques, technologiques, informatiques. Vers le tout DATA !

Plusieurs questions se posent à nous afin d'éclaircir les mécanismes, enjeux et engager les actions nécessaires.

Les systèmes économiques conditionnent-ils la marche des innovations et en cela les relations sociales qui en résultent ?

Développement de l'humanité, progrès, transhumanisme sont-ils des éléments d'une même évolution ?

Le principe de soulagement du labeur humain, est-il un objectif ou un élément collatéral uniquement souhaitable à chaque fois que cela est rentable ?



**Si le progrès technique est défini comme l'ensemble des éléments permettant d'améliorer les méthodes de production, on voit dès lors poindre le lien entre progrès et rentabilité, performance. L'innovation et l'évolution seraient-elles alors uniquement guidées par l'argent (une des aliénations collectives fondamentales de l'humanité) ?**

Certes, réduire l'ensemble des découvertes et innovations à la seule recherche de profit est trop simpliste. En effet, si le financement de la recherche ressort toujours d'un choix économique et/ou politique, les résultats obtenus quant à eux peuvent, parfois, dépasser les orientations et objectifs fixés.

Mais c'est bien le système économique capitaliste qui, en mettant entre les mains des détenteurs du capital tous les pouvoirs, trace un chemin pour la société telle qu'il la conçoit.

En effet, les grands groupes financiers, propriétaires de la quasi-totalité des brevets qui sortent, n'en font bénéficier la société que si cela ne contrecarre pas les objectifs de profit de leur groupe...

On peut ainsi considérer que la prise en compte du bien-être de la société, des populations, des travailleurs est toujours évaluée à l'aune des intérêts des actionnaires des grands groupes financiers.

Les innovations qui répondent globalement aux intérêts bien compris des grandes entreprises financières, peuvent avoir des impacts néfastes pour les populations tant en termes de libertés, de conditions de vie, mais également sur les emplois, les conditions de travail, les salaires, la santé...

En cela le digital, associé aux évolutions technologiques qui existent depuis des années, les avancées médicales, la capacité, sans cesse décuplée depuis des décennies, des ordinateurs, ouvrent aujourd'hui des perspectives de profits qui font rêver les grands groupes.

La puissance des outils permet au capital d'envisager des scénarios de forts profits les plus futuristes qui malheureusement

<sup>1</sup> Yuval Noah HARARI, "Sapiens – Une brève histoire de l'humanité", Albin Michel, 2015

risquent d'entraîner l'humanité vers un monde d'exclusion.

Les avancées liées au digital ou tout simplement technologiques, n'ont rien de révolutionnaire. Par contre ce qui constituerait un bouleversement sans équivalent depuis des siècles seraient les utilisations qui pourraient en être faites par les grands groupes financiers.

### Un gisement de profit pour les grandes entreprises

Le système capitaliste est confronté depuis l'origine à un paradoxe structurel.

Certains économistes<sup>2</sup> constatent aujourd'hui, sans vouloir en tirer les conséquences pour le système économique, un ralentissement de la productivité et ce, malgré les innovations. Or, le système a un besoin vital d'augmenter la productivité du travail afin de conquérir de nouvelles parts de marché. Cette baisse tendancielle n'est, certes, pas mécanique, le système n'ayant cessé de la contrecarrer notamment au travers l'intensification du travail qui peut, comme nous allons le voir, revêtir différentes formes.

Depuis toujours, la résistance des patrons à la baisse du temps de travail et à l'augmentation des salaires illustre les méthodes permettant de contrecarrer cette baisse tendancielle.

Les restructurations, délocalisations, externalisations, licenciements... sont également les outils utilisés à dessein par les entreprises. Les organisations de travail et enfin les formes de managements viennent compléter et affiner ces dispositifs.

**Mais on voit bien que, même si ces méthodes peuvent encore apporter des marges de gain pour les grands groupes financiers, la résistance des peuples et des travailleurs partout dans le monde limite les profits des entreprises.**

Nous l'avons déjà abordé, certains spéculent sur la fin du salariat. Afin de comprendre cette hypothèse, il convient de faire un rappel de divers éléments.

Nous venons de parler du paradoxe structurel du système capitaliste. Celui-ci génère en son sein la classe sociale qui a des intérêts antagonistes et donc œuvre, consciemment ou inconsciemment, à son renversement : la classe ouvrière. Celle-ci est constituée par tous les travailleurs qui subissent l'exploitation capitaliste et,

tout particulièrement, les salariés qui représentent en France 87% des emplois. Là résident les grandes craintes des capitalistes, la masse des salariés et leur statut. Celui-ci en partant du lien de subordination qui caractérise la relation entre salarié et patron, est à l'origine de la construction du code du travail ainsi que des garanties collectives sociales qui existent dans notre pays. C'est bien l'ensemble de ce dispositif élaboré au fil des batailles menées par les salariés, et notamment du mouvement syndical, qui est visé.

Georges BENOIT, le 18 janvier 2016, signait un article dans le journal *Les Echos* : "*Le futur du travail : la peur de la fin du salariat*".

Son article faisait le point sur les hypothèses d'impact sur l'emploi de la révolution numérique. Mais plus que le résultat de la révolution numérique, son article pointait les risques d'un remplacement des salariés par des travailleurs indépendants qui pour lui est plus dangereux.

Le dernier Forum de DAVOS, et quelques jours avant l'OCDE, concorde pour dire que la révolution numérique pourrait induire la destruction d'environ 7 millions d'emplois au sein des 15 principales puissances économiques mondiales. En 2013, des économistes annonçaient quant à eux que 47% des emplois aux Etats-Unis risquaient de disparaître...

On voit ici que les conséquences de l'utilisation de la révolution numérique ne sont pas neutres tant en termes d'emplois que de conditions de travail des salariés et que la question du statut de salarié se pose de façon exacerbé.

Le numéro de juillet du *Monde diplomatique* revient sur le lien de subordination qui sous-tend le contrat de travail. Loin des tentatives d'entraîner la discussion sur le terrain de la morale et de la psychologie, le contrat de travail est un contrat juridique entre deux personnes (le salarié et son entreprise). Celui-ci, en concrétisant l'existence d'un lien de subordination pour le salarié envers son entreprise, prévoit les contreparties qui en découlent, qu'elles soient sous forme de salaires (direct ou indirect) ou sous forme de protections liées aux garanties collectives du code du travail, des Conventions Collectives ou de la protection sociale.

Or, au-delà des évolutions technologiques sur lesquelles nous reviendrons, les nouvelles organisations du travail et formes et natures de travail posent des pro-

blèmes beaucoup plus immédiats et qui demandent aux syndicats des positions claires.

La réponse collective, fruit des luttes des salariés et des syndicats, qui a permis de faire face à la pression de cette subordination tant à se fissurer.

D'abord au travers les méthodes de management qui visent l'individualisation, la personnalisation et en définitive l'isolement du salarié face à l'entreprise (soit par le développement du travail à distance, télétravail, coworking, plateforme... soit, et cela n'est pas exclusif, en renversant sur le salarié les responsabilités qui étaient jusqu'à celles de l'entreprise). C'est, par exemple, l'idéologie des entreprises libérées, agiles, dans lesquelles la voix des salariés aurait toute sa place, avec en postulat un a priori, celui de la confiance envers les salariés qui conduirait à les laisser s'autodiriger.

Danièle LINHART, Sociologue du travail, dans son article dans le *Monde diplomatique* constate :

*"Pour l'heure, la modernisation à l'initiative managériale (que cela soit sous forme d'entreprises -libérées- ou de plateformes numériques) consiste surtout à faire assumer par les salariés nombre de charges et responsabilités qui revenaient auparavant aux employeurs, sans pour autant desserrer les contraintes de la subordination"* .

Ensuite, en incitant les salariés à devenir, autoentrepreneurs, free lancers, autrement dit des indépendants ou pour le moins, à croire qu'ils le sont. Or, bien souvent, dans ces situations, la réalité est qu'il existe une dépendance économique plus ou moins forte qui laisse ces indépendants totalement à la merci des donneurs d'ordre. Actuellement, le cas le plus médiatique de cette duperie est la situation des conducteurs de VTC UBER. Ceux-ci revendiquent effectivement l'existence d'un lien de subordination afin de bénéficier des droits sociaux afférents au statut salarié. Mais là encore, les choses ne sont pas aussi tranchées que cela. De véritables zones grises se développent, où les travailleurs naviguent entre le statut de salarié et celui d'indépendant, et bien souvent sans en avoir aucun des avantages...

**L'éclatement même de la notion d'entreprise accentue cette orientation de remise en cause du salariat.**

L'entreprise traditionnelle qui est identifiée par un siège social des sites de production, de maintenance, plus ou moins éloignés, des collectifs de travail, des salariés avec des postes de travail tend à voler en éclats.

Les actifs sous la forme d'un patrimoine immobilier disparaissent au profit de l'entreprise virtuelle. C'est du moins la vision de certains qui, devant la flambée de l'immobilier, ne voient plus l'intérêt de maintenir des locaux dès lors que les activités peuvent être faites "n'importe où et n'importe quand". On incite alors les salariés à travailler chez eux, sur des plates-formes de coworking, dans le train au détriment bien souvent de la séparation entre la vie professionnelle et la vie privée, mais en faisant miroiter des temps de trajets plus courts et un gain de temps...

Bien sûr, cette virtualisation du travail et de l'organisation qui en découle, n'a pu être pensée qu'à la suite des évolutions technologiques. Mais cela requiert pour autant une volonté politique associée car même si les technologies évoluent de façon exponentielle, la fracture numérique existe toujours même si elle a été réduite dans les 10 dernières années. Il y a un vrai risque d'exclusion d'une partie des territoires et donc de la population qui, bien souvent, est la plus précaire. Et même si la France n'a jamais été aussi connectée, 82% de la population le serait d'une façon ou d'une autre : environ 3 millions de foyers restent dépourvus de connexion et ce n'est pas qu'une question de génération, les disparités territoriales restent préoccupantes.

**L'automatisation, l'assistant virtuel, l'Intelligence Artificielle (IA), la capacité d'utilisation de milliards de données collectées à tout moment sont des éléments qui favorisent les nouvelles formes de travail et qui sont les promesses de profits juteux pour les patrons, notamment ceux des assurances.**

C'est une facette idyllique qui a été exposée lors de la présentation du baromètre prospectif de OEMA. Cette vision qui encense les nouvelles technologies, l'Intelligence Artificielle au travers notamment de "Watson", création d'IBM, fait malheureusement l'impasse sur les millions d'emplois qui vont disparaître et qui seront remplacés par cette intelligence artificielle dont la caractéristique est d'apprendre en permanence et donc d'évoluer afin de répondre de mieux en mieux



aux sollicitations diverses et variées, et cela, de la façon la plus naturelle et humaine possible.

Le focus a été fait sur le côté assistant du salarié, le déchargeant des tâches ingrates. Néanmoins, la présentation faisait bien apparaître que les capacités d'apprentissage de l'IA la vouaient à bien plus. L'IA est aujourd'hui capable d'ingurgiter des milliards d'informations, de comprendre les questions posées, d'identifier demain les réactions humaines les plus subtiles, de traiter des milliers de tâches en des temps records. Qu'est ce qui l'empêche de remplacer les salariés dans un avenir très proche ? La morale, la conscience des dirigeants ? Mais combien de temps cela tiendra-t-il face à l'exigence économique ?

Déjà les méthodes de management poussent les salariés au maximum de leurs capacités humaines. Extension des durées de travail, intensification du travail en expurgant celui-ci de toutes tâches à moindre valeur, disparition des frontières entre vie privée et vie professionnelle, connexion permanente.

On le voit bien dans tous ces domaines, la machine sera, bien sûr, plus performante, plus docile, et donc plus rentable, d'un point de vue purement économique.

La révolution numérique serait-elle le synonyme de la mise en concurrence de l'humain avec la machine dans un premier temps puis de son remplacement ?

Quelle qu'en soit la réponse, les évolutions que cela va engendrer impliquent, pour les syndicats, de prendre à bras le corps ces éléments afin d'agir pour garantir aux salariés toujours les meilleures conditions de travail, de salaire et en fin de compte de vie.

### **Plus que jamais, le syndicat**

On voit bien ainsi quels sont les dangers et enjeux pour notre syndicat.

Lutter contre les attaques des patrons et des gouvernements qui les soutiennent. Le programme annoncé par MACRON, qui

répond sur tous les points aux commandes du MEDEF, est en cela symptomatique de la collusion entre entreprise et pouvoir.

**Le syndicat a pour tâche d'organiser les travailleurs et de défendre leurs intérêts particuliers face aux entreprises qui les utilisent. Comme nous l'avons vu, leurs intérêts sont fondamentalement contradictoires.**

Il n'est pas anodin que le premier dossier mis sur la table par le gouvernement MACRON soit celui du code du travail. Alors même que les travailleurs se sont battus pendant 5 mois contre la Loi EL KHOMRI dite "travail" et que notre Organisation en réclame toujours l'abrogation, c'est une loi travail XXL que l'on nous promet.

Dans ce cadre, le maintien d'une orientation claire est un point d'appui pour tous les travailleurs. Cela doit permettre de les regrouper au sein de notre Organisation.

Il revient à notre Organisation, tout en combattant toutes les formes de déréglementation qui sont développées (notamment sous couvert de numérique) de réfléchir aux moyens de continuer à organiser les travailleurs, y compris face au développement des formes de travail atypiques qui ont pour conséquences d'éclater et isoler les travailleurs.

Rien n'est inéluctable. Le rôle du syndicat n'est pas de baisser les bras mais jusqu'au bout, de défendre les intérêts des travailleurs. Les syndicats de salariés n'ont rien à attendre des entreprises et certainement pas une aide quelconque et surtout pas financière.

Le fondement de notre syndicat est l'indépendance et cela doit le rester, ce qui exclut, d'une manière ou d'une autre, tout financement, et encore moins le chèque syndical cher à AXA...



Georges **DE OLIVEIRA**  
Secrétaire de Section  
Tél. : 01 48 01 91 35  
assurances@fecfo.fr