

# TRAVAIL OUI AUX RÉFORMES !



**À l'heure où le monde du travail se trouve totalement bouleversé par la quatrième révolution industrielle, difficile de ne pas s'interroger sur les indispensables réformes dont aurait besoin le secteur de l'emploi. Par-delà les anathèmes et au-delà des clivages partisans, la question du prix à payer pour sauvegarder nos emplois nécessite aujourd'hui de lever le voile sur certaines réalités.**

PAR **CHRISTOPHE ROBERT ET JEAN-LOUIS SANCHEZ**

**L**a nouvelle a sonné comme un coup de tonnerre chez les commerçants parisiens. Fort d'un chiffre d'affaires qui dépasse aujourd'hui les cent milliards de dollars, Amazon, le géant de la vente en ligne, a décidé il y a quelques semaines de s'attaquer au marché de la vente de produits frais sur Internet. Garantissant une livraison record en une heure, cette initiative ne concerne pour l'heure que la capitale et sa petite couronne, mais elle pourrait bien s'étendre en cas de succès. Un "succès" qui laisserait surtout sur le carreau des centaines, voire des milliers de commerçants qui peinaient déjà sévèrement à assurer leur survie. La maire de Paris, Anne Hidalgo, a immédiatement fait part de ses inquiétudes :

l'arrivée du géant américain de l'Internet pourrait "déstabiliser gravement les équilibres commerciaux parisiens", a-t-elle fait savoir le 18 juin. L'occasion aussi pour l'élue de pointer du doigt "la politique de ressources humaines menée par Amazon". Il est vrai qu'en ce domaine, le géant du web ne brille pas par son exemplarité, accumulant les condamnations pour non-respect du Code du travail depuis des années, sans compter ses pratiques commerciales et fiscales pour le moins douteuse qui préoccupent aujourd'hui autant les juges que nos parlementaires. Un exemple parmi tant d'autres qui témoigne surtout du bouleversement qu'a apporté la quatrième révolution industrielle dans notre monde du travail.

## CLICS TUEURS D'EMPLOIS

La question des incidences de l'automatisation des tâches et du développement du numérique sur les destructions d'emplois n'est pas nouvelle. Elle préoccupe en effet les experts depuis plusieurs années. À l'instar des économistes américains Erik Brynjolfsson et Andrew McAfee qui prédisaient en 2014, dans leur ouvrage *Second âge des machines : travail, progrès et prospérité dans une ère de technologies lumineuses*, que l'automatisation des tâches dans le secteur tertiaire allait immanquablement se répandre telle une traînée de poudre. Comptables, employés de banques, juristes ou encore journalistes, tous ou presque sont concernés. Car, selon ces auteurs, la sophistication croissante des algorithmes de calcul, autrement dit l'intelligence artificielle, pèse comme une réelle menace sur tous les emplois, et pas seulement désormais sur les moins qualifiés. Selon d'autres recherches, menées par l'université d'Oxford et le Massachusetts Institute of Technology (MIT), près de 50 % des métiers actuels devraient être aisément automatisables à moyen terme. Plus alarmantes encore, les analyses du cabinet Roland Berger et du consultant Hakim el-Karoui. Ces experts évoquent même, s'agissant de la France, "3 millions de postes détruits d'ici à 2025".

C'est dire si le monde du travail n'en est qu'aux prémices de son bouleversement, rendant par là-même de plus en plus nécessaire l'adaptation des règles applicables en matière d'emploi. Et si nos grandes entreprises parviennent avec peine à tirer leur épingle du jeu, c'est la plupart du temps au prix de sévères restructurations et de trop nombreuses délocalisations vers l'étranger. Quant aux petites et moyennes entreprises (PME), aux très petites entreprises (TPE), aux commerçants et aux artisans, la menace semble bien plus sévère encore. Dépassant le nombre de 3 millions, est-il besoin de rappeler que les PME représentent plus de 99 % des entreprises et près d'un emploi salarié sur deux (48,7 %, selon l'Insee) ? Du côté des TPE, le tableau est plus sombre encore. Près de 30 % d'entre elles "n'ont pas la possibilité de financer l'équivalent d'un smic annuel à temps plein, charges patronales comprises", selon l'Insee.

## S'ADAPTER OU MOURIR

Fini donc le temps d'appréhender la question de l'emploi comme on pouvait le faire lors des Trente

Glorieuses. L'époque où le modèle de référence était alors celui de grandes entreprises privées françaises, comme Renault, Peugeot, Thomson ou encore la CGE est désormais révolue. À cette époque, il faut bien l'admettre, les salariés et leurs représentants syndicaux étaient en position de force, capables d'obtenir progressivement la revalorisation des salaires, la reconnaissance de sections syndicales d'entreprise et des délégués, la quatrième semaine de congés payés ou encore la mise en place du SMIC.

Le contexte étant désormais totalement bouleversé, il semble bel et bien que l'alternative soit la suivante : s'adapter ou mourir. Du côté des commerces, on prend aujourd'hui la mesure du travail à accomplir. Et en ce domaine, des villes tentent d'agir depuis des années, rivalisant d'imagination pour assurer non seulement leur survie, mais aussi le maintien d'un lien social déjà fortement fragilisé. C'est ainsi que l'on a vu fleurir un peu partout des "managers de centre-ville", chargés, comme l'explique Miloud Sebaa, vice-président du Club des Managers de Centre-Ville et Manager du Commerce sur la ville de Malakoff, d'aider les commerçants en redynamisant l'attractivité commerciale des territoires. Mais aussi de les accompagner, avec l'aide des chambres de commerce et d'industrie, dans leur réflexion de plans d'animations, sur la réalisation de leurs sites Internet ou encore la mise en place de chèques cadeaux... De bien maigres moyens cependant face au développement exponentiel du e-commerce.

Du côté des salariés en revanche, les détracteurs du projet de loi travail ont été largement entendus et relayés par les médias dans le cadre de l'actuelle réforme. Beaucoup plus sans nul doute que les quelques rares syndicats qui, pour leur part, voient en cette réforme de nombreux points positifs, à l'instar de la CFDT. Aussi nous a-t-il semblé utile de leur donner la parole ce mois-ci. Un juste retour des choses d'autant plus nécessaire que si plus de deux Français sur trois (67 %) se disent opposés au projet de loi, ils sont pourtant 54 % à admettre mal le connaître, selon un récent sondage Harris Interactive. Un sondage qui nous apprend également que pour 61 % des Français, les conditions de travail devraient être déterminées en priorité au sein de chaque entreprise...

# “Cette loi fait confiance au dialogue social”

**Véronique Descacq est secrétaire générale adjointe de la CFTD depuis 2014. Nous l’avons rencontrée il y a quelques jours alors que le projet de loi Travail était encore en discussion au Parlement.**

**Jean-Louis Sanchez :** Vous êtes peu sollicité par les médias alors que vous avez une position originale sur cette réforme. Pourquoi la défendez-vous ?

**Véronique Descacq :** Il y a des défis importants qui s’imposent à la France, pour qu’elle s’en sorte par le haut dans la mondialisation. Si nous ne faisons rien, nous allons continuer d’accepter la dérégulation de la finance et de l’économie et la pression sur le travail qui en découle. La tendance actuelle organise la concurrence entre les salariés du monde entier. Nous pensons que, pour s’en sortir, la France et l’Europe doivent s’engager dans ce que nous appelons la qualité. Cette qualité, c’est produire non seulement des produits à plus forte valeur ajoutée, mais également à plus fort contenu en innovation, et surtout des produits et des services qui répondent mieux aux besoins nouveaux des citoyens. Ces besoins sont liés au défi environnemental, à la transition énergétique, mais aussi à l’allongement de la durée de vie. Tout cela offre un champ d’innovations qui permet de produire des biens et des services avec une telle valeur que l’on pourra les vendre plus cher, plutôt que de se positionner comme concurrents de produits à bas coûts.

Dans ce contexte, nous pensons qu’il y a un certain nombre de réformes importantes à faire, avec la mise en oeuvre de beaucoup d’investissements public et privé, l’organisation, pour protéger les salariés, de leur mobilité et de leur montée en compétences afin de faire face à ces nouveaux besoins et à ces nouveaux métiers.

C’est la raison pour laquelle nous nous sommes engagés dans le pacte de responsabilité. Puisqu’il y a besoin d’investissements privés, il faut donner des

marges de manoeuvre aux entreprises pour qu’elles investissent. La contrepartie n’est pas uniquement la baisse du coût du travail, bien évidemment, c’est qu’elles investissent ET innovent. D’où le renvoi à la négociation de branche pour discuter, entre représentants du personnel et des entreprises, sur les stratégies d’innovation et les politiques industrielles. C’est ce qui explique que nous nous sommes engagés dans la réforme de la formation professionnelle, parce qu’évidemment la montée en compétences est un des enjeux importants qui permet aux salariés d’acquérir celles dont aura besoin cette nouvelle économie pour être performante. C’est pourquoi enfin nous avons beaucoup travaillé à la modernisation du dialogue social dans la loi Rebsamen et que nous soutenons le projet de loi travail, qui comporte des outils pour construire ces mutations dans le dialogue social.

**J.-L. S. :** Quels en sont les points les plus utiles ?

**V. D. :** D’un côté, le projet de loi renforce le dialogue social, non seulement dans l’entreprise, mais en particulier dans l’entreprise. L’entreprise, n’est pas pour nous le lieu où tout doit se passer, mais l’un des lieux où l’on peut trouver des solutions pour améliorer la compétitivité des entreprises, mais aussi améliorer la qualité de vie et de vie au travail des salariés. Cette loi fait confiance au dialogue social pour réaliser cela. Dans un deuxième volet, ce projet met en place le compte personnel d’activité, mécanisme qui va, en donnant des droits aux individus tout au long de leur carrière, quel que soit leur statut – salarié, fonctionnaire, CDD, CDI, intermittent, indépendant... leur permettre d’être



plus mobiles, de changer de métier, de statut sans être angoissés par la perte des droits. Ces deux volets sont vraiment importants. D'un côté, je sécurise les parcours des gens, je donne des droits utiles et je ne m'accroche pas aux droits anciens qui ne servent souvent qu'à protéger les gens qui s'accrochent à leur statut. En même temps, je fais confiance au dialogue social, en particulier au dialogue social de terrain, pour trouver des solutions.

**J.-L. S. : Pourriez-vous nous expliquer le processus d'élaboration de la Loi El Khomri ?**

**V.D. :** Lorsque la première version du texte est sortie, nous avons jugé qu'il était déséquilibré. Nous avions le sentiment qu'il n'avait pas tranché entre une vision social-démocrate des réformes et une vision libérale. Il contenait un embryon de compte personnel d'activité, mais avec peu de droits. Le dialogue social existait, mais existait également la possibilité de renvoyer à la décision unilatérale de l'employeur en l'absence d'accord... Il y avait également des dispositions pour libéraliser le licenciement, avec l'article sur les Prud'hommes et celui sur le licenciement économique.

Nous avons donc effectué une contre-proposition pour essayer d'enlever tout ce qui nous paraissait d'essence libérale.

Nous souhaitons renforcer le dialogue social tout en sécurisant les parcours. C'est, par exemple, le sens de toutes les propositions autour du renforcement de la formation pour les salariés ou les jeunes les moins qualifiés, dans le volet CPA.

Nous pensons aussi que l'un des aspects non encore suffisamment traité est la question de la gestion du temps tout au long de la vie, plutôt que de réduire le temps de travail par semaine, comme certains le proposent. L'idée est de redonner des marges de manoeuvre aux gens afin qu'ils puissent avoir une gestion plus proche de leurs aspirations dans la gestion de leur temps, voire la réduction de leur temps de travail.

Enfin, l'autre volet concerne la négociation d'entreprise. L'article 2 dit que le Code du travail doit continuer à énoncer un certain nombre de règles pour tous. Par exemple, la CFDT s'est battue, durant toute la concertation, pour que les 35 heures fassent partie des règles à maintenir pour tout le monde, de même

que tout ce qui concerne la sécurité, la santé et le fonctionnement du marché du travail.

**J.-L. S. : Vous êtes très attachés à l'idée d'innovation. Ne craignez-vous pas que l'on délaisse les autres secteurs, qui sont aussi des secteurs importants de la vie économique ?**

**V.D. :** Tous les secteurs sont concernés par l'innovation. C'est vrai pour le numérique, mais on pourrait parler des biotechnologies par exemple, - qui transforment tous les secteurs de l'économie. Ce n'est pas un secteur qui émerge, c'est une façon de travailler, de produire, qui transcende tous les secteurs de l'économie. C'est pour cela que dans toutes les branches, on doit avoir cette discussion sur l'usage du numérique, et d'autres formes d'innovations, sur la transition énergétique, sur la transition liée à l'âge, toutes ces évolutions qui transforment tous les secteurs d'activité. Toutes les politiques industrielles, dans tous les secteurs, doivent repenser leur stratégie au regard de ces nouvelles données.

**J.-L. S. : Et concernant l'Europe ?**

**V. D. :** Il y a aussi eu beaucoup d'espoirs placés dans la capacité de l'Europe à repenser les politiques industrielles, à lutter contre le dumping fiscal, et on s'aperçoit que l'Europe n'y arrive pas, au fond. Parce qu'elle est elle-même engluée dans un fonctionnement

éloigné des préoccupations citoyennes, etc. La crise financière qui s'est ajoutée à cela, a donné l'impression aux gens que ce monde fonctionne selon des règles auxquelles on ne comprend plus rien. Tout cela alimente non seulement le pessimisme, mais aussi des tentatives de repli sur soi. Du coup, comme les grilles de lecture ne sont pas faciles et ne sont données par personne, les mots d'ordre les plus simplistes finalement prennent le dessus dans les discours. Rejetons l'Europe, rejetons l'immigration, rejetons... On rejette toute forme de pensée complexe alors que seule la pensée complexe est capable de nous amener des grilles de lecture qui nous permettent de trouver des solutions.

La loi El Khomri, c'est un peu ça : dire que le Code du travail, un seul code du travail unique avec des règles identiques pour tout le monde, serait capable de trouver les solutions pour toutes les entreprises, pour tous les salariés, pour tous les citoyens, c'est déraisonnable. Mais il existe aussi une forme d'angoisse à se dire que les solutions issues du terrain, au cas par cas, peuvent déconstruire le tissu social. C'est pourquoi il faut trouver une articulation entre les règles qui doivent rester, pour protéger tout le monde, qui est renvoyée à l'ingéniosité de chacun. Une articulation difficile à trouver qui fait que le discours est forcément complexe. Et les discours complexes, dans les médias, ça ne passe pas.

**ASSISES  
NATIONALES  
CITOYENNETÉ  
ET HANDICAP**

## **PREMIÈRES ASSISES "CITOYENNETÉ ET HANDICAP"**

**PARIS, 17 NOVEMBRE 2016**

*organisées par Le Jas et le Comité d'entente  
des associations représentatives de personnes handicapées  
et de parents d'enfants handicapés.*

**Renseignements au 01 53 10 24 10**