



DIGITALISATION

Ensemble pour une digitalisation
socialement contrôlée

FGTB

Hommes-Femmes

Les références aux personnes et fonctions au masculin visent naturellement aussi bien les hommes que les femmes.

FR-NL

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands. www.abv.be.

La digitalisation

De quoi s'agit-il ?

Les récentes évolutions du travail et de l'économie ont de quoi nous faire perdre la tête. Que l'on parle d'économie de plateforme (« ubérisation »), de digitalisation des services ou encore de robotisation, cette économie 2.0 bouleverse notre quotidien et pourrait engendrer des conséquences sociales et économiques désastreuses.

À la FGTB nous ne sommes pas effrayés ! Le changement et le développement d'outils digitaux ou robotiques ne sont pas une mauvaise chose en soi. Toutefois, non encadrée et abandonnée au marché où seule la loi du profit règne, cette digitalisation de l'économie pourrait être dévastatrice pour les travailleurs. C'est pourquoi nous souhaitons, avec vous, faire de cette nouvelle évolution technologique un progrès social et une source de bien-être pour tous. Pour que la digitalisation soit profitable pour tous et non pas pour quelques privilégiés. Or, sans contrôle syndical et sans implication des travailleurs dans la prise de décision, les travailleurs risquent de sortir grands perdants de ce tournant technologique.

Toutefois, pas de fatalité ! Ensemble, nous avons la possibilité de maîtriser la digitalisation. En nous battant partout pour une bonne formation professionnelle tout au long de la carrière, une redéfinition de notre rapport au travail [via par exemple, la réduction collective du temps de travail], ou encore, la défense de nos droits sociaux. C'est d'ailleurs ce que nous avons toujours fait en tant que syndicat. Car le progrès technologique n'est pas nouveau en soi. En effet, que ce soit lors de la 1ère révolution industrielle (apparition de la machine à vapeur), lors de la 2ème ou lors de la troisième, la FGTB s'est toujours battue avec ses militants, ses délégués et ses responsables à tous les niveaux, que ce soit au sein des entreprises, des commissions paritaires ou lors des négociations interprofessionnelles, pour que ce progrès technique s'accompagne de progrès sociaux. Alors qu'aujourd'hui le phénomène de la digitalisation s'accélère et touche l'ensemble des secteurs de l'économie, la FGTB veut, avec vous, continuer le combat pour que nous avançons tous ensemble.

Dans cette brochure, les représentants des travailleurs trouveront un outil concret pour maîtriser cette transition au sein de leurs entreprises. Vous découvrirez également les revendications et projets d'avenir de la FGTB.

Envie d'en savoir plus ?

Joignez-vous à nous, et continuons à avancer ensemble !

Rejoins-nous sur : www.fgtb2020.be



La concertation en entreprise au sein du Conseil d'entreprise

En tant que délégué au sein du Conseil d'entreprise, vous avez le droit de poser des questions, de soumettre des propositions, d'interroger votre employeur, de proposer des alternatives, ... C'est d'ailleurs ce qui fonde le dialogue social ! À cet égard, il est important de poser régulièrement des questions au sein de votre Conseil d'entreprise sur les investissements futurs ou bien même de mettre systématiquement à l'ordre du jour la question des nouvelles technologies.

En s'engageant dans un véritable dialogue social, l'employeur est tenu de vous communiquer une série d'informations. Afin de contrôler l'évolution des nouvelles technologies dans votre entreprise et d'éviter de prévenir les catastrophes sociales ou les impacts négatifs sur le personnel, voici quelques questions types à poser régulièrement au Conseil d'entreprise.

10 questions types pour appréhender l'introduction de nouvelles technologies au Conseil d'entreprise :

- ✓ Quels sont les attentes par l'entreprise en termes de qualification à court, moyen et long termes ?
- ✓ Quelle est l'influence sur l'emploi à court, moyen et à long termes ?
- ✓ Quelle sera la nouvelle structure de l'emploi ?
- ✓ Quels sont les impacts sur l'organisation du travail et les conditions de travail ?
- ✓ Quand débiteront les négociations sur ce thème ?
- ✓ Quels sont les impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs, les risques éventuels sur le stress (analyse de risques) ?
- ✓ Quel est l'avis du service interne/externe de prévention et protection au travail ?
- ✓ Quelles compétences sont nécessaires pour travailler avec ce nouvel outil ?

- ✓ Est-ce que des plans de formations sont prévus et pour qui ?
 - a. Si oui, qui donnera ces formations ?
 - b. Si pas, quelle alternative propose l'employeur ?
- ✓ Quels sont les résultats attendus par l'entreprise en termes de chiffre d'affaires, productivité, qualifications à court, moyen et long termes ?

2^{ème} levier

Votre rôle en tant que délégué syndical

Parfois, il n'existe pas de Conseil d'entreprise, mais bien une délégation syndicale (DS). En tant que membre de la délégation syndicale, vous avez également la possibilité d'appréhender les questions liées aux nouvelles technologies dans votre entreprise. En effet, l'article 24 de la CCT 5 permet que la DS prenne [en l'absence de Conseil d'entreprise] une partie des tâches en rapport avec l'emploi.

Questions types à poser dans le cadre d'une délégation syndicale :

- ✓ Quelle est l'influence future sur le personnel d'un investissement?
- ✓ Faut-il s'attendre à une augmentation ou une réduction du personnel ? De quelle ampleur ?

3^{ème} levier

La CCT 39 concernant l'information et la concertation sur les conséquences sociales de l'introduction des nouvelles technologies

Afin d'appréhender les impacts sociaux de l'introduction d'une nouvelle technologie dans une entreprise et pour prendre en compte l'ensemble des effets en termes de santé, de sécurité ou encore d'emploi au sein de l'entreprise, les interlocuteurs sociaux ont conclu une CCT prévoyant une procédure d'information et de concertation concernant l'introduction d'une nouvelle technologie dans l'entreprise.

Les conditions d'utilisation

Qui ? CE, CPPT ou DS

Pour qui ? Entreprise avec au moins 50 travailleurs

Quelques subtilités ?

- Par nouvelle technologie, on entend une technologie qui n'était pas encore utilisée dans l'entreprise. Précisons d'ailleurs que par « *nouvelle technologie* » on entend également les nouveaux outils informatiques. La FGTB souhaite que ce concept ne soit pas interprété au sens strict.
- Conséquences sociales importantes : il faut que l'introduction de la nouvelle technologie ait un impact sur au moins 50% d'une catégorie professionnelle. Cela doit représenter au moins 10 travailleurs. Il faut que l'introduction de la nouvelle technologie ait des conséquences avérées sur l'emploi, l'organisation du travail ou les conditions de travail.
- Par travailleur, on entend la personne employée avec un contrat de travail ou d'apprentissage. On ne tient donc pas compte des intérimaires ou encore des travailleurs détachés.

Si votre entreprise remplit ces conditions, alors vous pouvez, en tant que délégué membre du CE, du CPPT ou de la DS, poser les questions qui suivent.

Questions-types à poser dans le cadre de la CCT 39

A. Durant la phase d'information

- ✓ Quelle est la nature de la nouvelle technologie ?
- ✓ Quels sont les facteurs économiques, financiers ou techniques qui justifient son introduction ?
- ✓ À quelles conséquences sociales et environnementales faut-il s'attendre suite à l'introduction de la nouvelle technologie ?
- ✓ Quel est le délai d'introduction de la nouvelle technologie dans l'entreprise ?

B. Durant la phase de négociation

- ✓ Quelle est l'influence sur l'emploi à court, moyen et à long termes ?
- ✓ Quelle sera la nouvelle structure de l'emploi ?
- ✓ Quels sont les impacts sur l'organisation du travail et les conditions de travail ?
- ✓ Quand débiteront les négociations sur ce thème ?
- ✓ Quels sont les impacts sur la santé et la sécurité des travailleurs, les risques éventuels sur le stress (analyse de risques) ?
- ✓ Quel avis du service interne/externe de prévention et protection au travail ?
- ✓ Quelles compétences sont nécessaires pour travailler avec ce nouvel outil ?
- ✓ Est-ce que des plans de formations sont prévus et pour qui ?
 - Si oui, qui donnera ces formations ?
 - Si pas, quelle alternative propose l'employeur ?
- ✓ Quels sont les résultats attendus par l'entreprise en termes de chiffre d'affaires, de productivité, de qualifications à court, moyen et long termes ?
- ✓ Quels sont les attentes de l'entreprise en termes de qualification à court, moyen et long termes ?

4^{ème} levier

Anticiper en utilisant les informations économiques et financières (A.R. 1973)

En tant que délégué au sein de votre entreprise, chaque année, votre employeur doit vous communiquer des informations concernant les prévisions générales de l'entreprise. Votre entreprise doit également vous fournir les objectifs ainsi que les attentes pour les années à venir.

Ces prévisions peuvent être utilisées afin d'aborder la question de l'introduction de nouvelles technologies au sein de votre entreprise.

5 questions-typiques à poser concernant les informations économiques et financières

- ✓ Quelles sont les prévisions en termes d'investissements ?
- ✓ Quels types d'investissements exactement ?
- ✓ Quels sont les coûts liés à cet investissement ?
- ✓ Ceux-ci auront-ils un impact sur l'organisation du travail ?
- ✓ Au regard du secteur, de quelle manière notre entreprise se positionne-t-elle en termes de nouvelles technologies ?

Nos revendications pour un avenir socialement juste

En tant que délégué ou futur délégué c'est vous qui déciderez de la politique menée par la FGTB pour contrer les effets négatifs potentiels de la numérisation/digitalisation et faire que le progrès technique s'accompagne de progrès social.

Tous les quatre ans, la FGTB tient un Congrès fédéral qui définit les grandes orientations politiques de la FGTB. À cet égard, la FGTB a tracé des lignes très claires.

La FGTB se bat pour :

- ✓ **Que les travailleurs aient une emprise sur le processus de changement au sein des entreprises.** Ils doivent être informés au préalable des investissements planifiés et avoir la possibilité de formuler des propositions sur l'organisation du travail.
- ✓ **Un droit à la formation professionnelle tout au long de la carrière du travailleur :** selon le SPF Economie, 34% des entreprises ont organisé des formations pour améliorer/développer les compétences en TIC pour leurs employés en 2016. C'est largement insuffisant pour permettre au travailleur d'affronter le tournant numérique. La FGTB souhaite que l'on prévoie une formation accessible pour tous travailleurs tout au long de leur carrière.

C'est pourquoi nous demandons :

- ✓ L'obligation de 5 jours de formation par an par travailleur
- ✓ La valorisation des formations suivies
- ✓ Que 1,9% de la masse salariale soit investie dans la formation
- ✓ La création d'un « *observatoire de la digitalisation* » : cet outil devra associer les représentants politiques, les administrations compétentes et les interlocuteurs sociaux. Chaque année, il devra publier un rapport public sur les principaux impacts de la digitalisation sur le monde du travail et émettre des recommandations.
- ✓ La mise en place de la réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire et maintien du salaire des travailleurs.
- ✓ L'introduction d'un « *bilan numérique annuel* » : Ce bilan obligera l'employeur à fournir annuellement une information spécifique aux organes de concertation CE, CPPT et DS sur : l'introduction de nouvelles technologies dans l'entreprise, l'impact sur les résultats financiers et l'impact social (ex : les économies réalisées en salaires et en cotisations sociales).

**Envie d'écrire avec nous le prochain chapitre de notre histoire sociale ?
Rejoins-nous sur : www.fgtb2020.be et avançons ensemble !**

FGTB

Ensemble, on est plus forts

Pour plus d'infos :

FGTB

Rue Haute 42 | 1000 Bruxelles

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@fgtb.be | www.fgtb.be



syndicatFGTB

Toute reprise ou reproduction totale ou partielle du texte de cette brochure n'est autorisée que moyennant mention explicite des sources. Editeur responsable: Robert Vertenuel © septembre 2019

Deze brochure is ook beschikbaar in het Nederlands : www.abvv.be/brochures

D/2019/1262/15