

La transition numérique au service du patronat

*Stratégie d'affaiblissement
des collectifs de travail*



RAPPEL DE QUELQUES DÉFINITIONS

Le capitalisme

Le capitalisme est le régime économique et juridique d'une société dans laquelle les moyens de production n'appartiennent pas à ceux qui les mettent en œuvre.

Il est fondé sur :

- l'entreprise privée (*mais il peut exister un capitalisme d'Etat*) ;
- la liberté des échanges ;
- le pouvoir des actionnaires ;
- la recherche de profit considéré comme une contrepartie au risque encouru ;
- l'accumulation du capital.

La concurrence libre et non faussée

Depuis 1957, le traité CEE comprend dans son préambule l'objectif d'établir une concurrence libre et non faussée.

Cette dernière doit satisfaire cinq conditions :

- Il doit exister sur ce marché un grand nombre d'agents économiques indépendants les uns des autres. C'est ce qu'on appelle la condition d'atomicité.
- Il ne doit pas exister de barrières qui empêchent de nouveaux acteurs d'entrer sur ce marché, ni de barrières qui empêchent les acteurs déjà présents d'en sortir.
- Les acteurs doivent également disposer d'une information parfaite et complète sur ce qui s'y passe : quantités disponibles, transparence des prix...
- Le marché doit concerner des produits homogènes.
- Les facteurs Capital/Travail qui concourent à la production des biens ou des services qui s'y échangent doivent eux aussi être mobiles.

La transition numérique

Est ainsi appelée la transformations profondes de l'économie induites par le développement de nos usages des technologies de l'information et de la communication.

Le lien de subordination

Le lien de subordination est un des trois éléments caractéristiques du contrat de travail avec la fourniture d'un travail et sa contrepartie, la rémunération.

Il se caractérise par l'existence des pouvoirs de direction, de contrôle et de sanction.

La jurisprudence rappelle que celui-ci n'est pas constitué en cas de simple dépendance économique.

Le travailleur idéal pour le patronat

- Il est payé à la tâche, donc simplement sur le résultat de sa prestation et sur le temps passé à la produire.
- Il assume les risques liés à son activités que cela soit en termes assurantiels (*accident du travail, maladie, responsabilité civile, etc.*) ou d'employabilité (*formation, fourniture des outils ou du matériel, etc.*), ainsi que les coûts en découlant.

A cela s'ajoute une mise en concurrence permanente afin de garder un niveau optimal de prestation.



MISE EN CONCURRENCE DES TRAVAILLEURS

Rappel

Selon la doctrine libérale, le travail est une marchandise comme les autres. Et de ce fait, la mise en concurrence des travailleurs doit se faire sans aucune limitation. Car dans le cas contraire, cela fausserait le « Marché de l'emploi ».

C'est cette théorie que nous voyons à l'œuvre depuis quelques années avec le vote de la Loi Travail/El Khomri et les actuelles ordonnances Macron.

Si cette mise en concurrence peut prendre plusieurs formes, elle n'a qu'un seul objectif : abaisser les coûts de production.

Entre salarié-e-s d'une même entreprise

La mise en concurrence se fait par :

- L'individualisation des rémunération
- L'individualisation des objectifs
- La mise en place de rémunération variable dont une partie peut être liée à des objectifs collectifs
- La mise en place de « benchmark » entre les salarié-e-s d'un même site mais aussi de différents sites (*Ex: Caisse d'Epargne Rhône-Alpes*)

Entre salarié-e-s d'un même groupe

La mise en concurrence entre filiales françaises et/ou étrangères d'un même groupe repose sur une étude comparée portant sur :

- Les couts de production globaux (*rémunérations, droits sociaux, temps de production, etc.*)
- Les objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le fait que la filiale soit installée dans tel ou tel pays à faible protection sociale et/ou faible niveau de rémunération par rapport à la France, accentue la pression sur les salarié-e-s français-es.

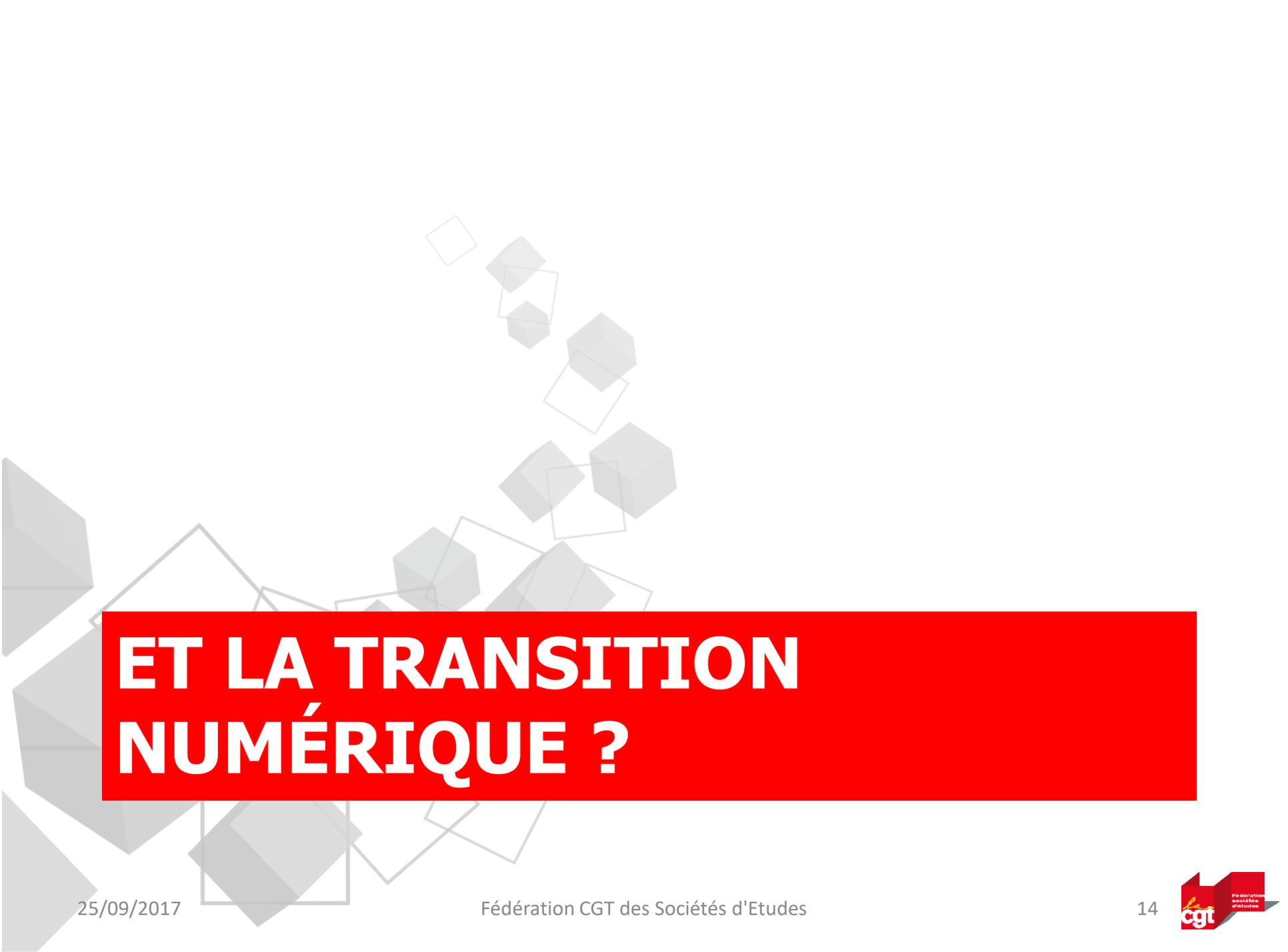
Avec des prestataires

Le recours à des prestataires extérieurs apporte :

- Une rémunération à la tâche ainsi les fluctuations d'activité n'impacte pas les éventuels bénéfices
- Possibilité de paiement de pénalités par le prestataire en cas de non-respect de ses engagements contractuels, réduisant ainsi encore le coût de la prestation
- Imposition de remise ou renégociation à la baisse du contrat de prestation avec chantage au non paiement des factures (Ex : ALTICE, BOUYGUES, etc.)

Avec des personnes externes

- Les clients/usagers qui sont amenés de plus en plus exécuter gratuitement des tâches qui étaient dévolues avant à des salariés, ou à saisir, ou générer, des données qui seront vendues ou traitées ultérieurement par l'entreprise.
- Les personnes en recherche d'emploi, même si en tant que telles ne produisent pas de valeur ajoutée, elles créent une pression sur celles et ceux qui ont un emploi, et les incitent à être plus « malléables ».



ET LA TRANSITION NUMÉRIQUE ?

Patronat divisé sur la question

Selon un sondage réalisé en partenariat avec le Groupe CESI, IPSOS et Le Figaro :

- Seuls 30% des chefs d'entreprises pensent que la transition numérique est stratégique ou essentielle.
- 52% des chefs d'entreprises pensent que la transition numérique est pérenne, notamment ceux des grandes entreprises du tertiaire.
- 47% des dirigeants considèrent cette transition comme une mode, notamment dans les petites entreprises et des secteurs comme le BTP.

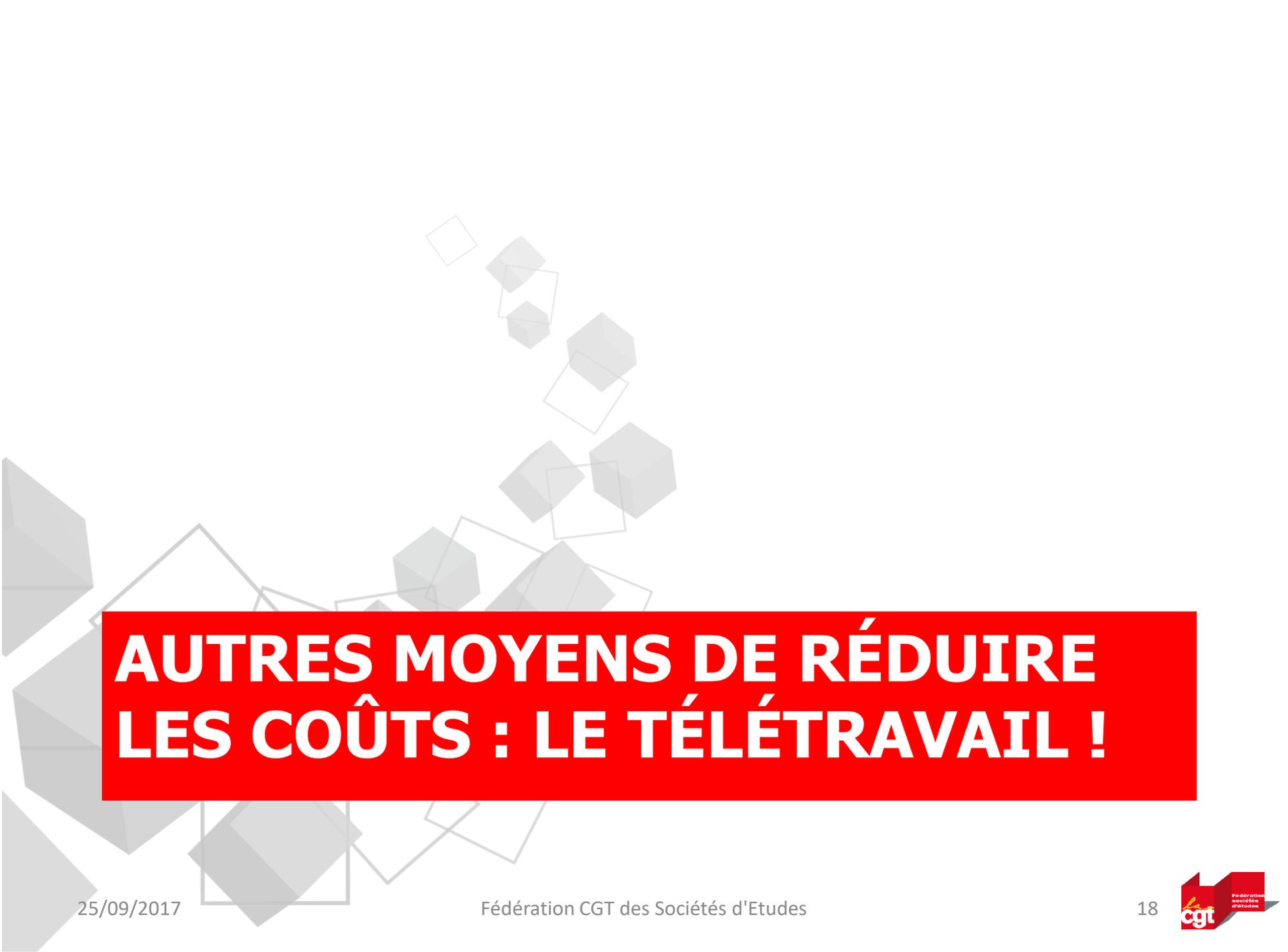
Un effet accélérateur

Stratégiquement, la transition numérique n'a rien inventé, mais elle a un effet accélérateur de la réorganisation du capital et des moyens de production.

La sous-traitance, les délocalisations, etc., tout cela existe depuis de nombreuses années avant même que l'informatique prenne la place qu'on lui connaît aujourd'hui.

Un investissement aléatoire

- L'économie dématérialisée est une économie moins prévisible et plus incertaine (*ex : 2000 explosion de la bulle internet*)
- Les investissements immatériels sont plus difficiles à contrôler que ceux matériels puisqu'il est possible pour un concurrent ou un consommateur de s'approprier les idées ou innovations d'une entreprise (*ex : Allocab ou Marcel Cab qui concurrence UBER*).
- En cas d'échec, les investissements réalisés sont totalement perdus et ne peuvent être revendus contrairement aux actifs matériels.



AUTRES MOYENS DE RÉDUIRE LES COÛTS : LE TÉLÉTRAVAIL !

Définition

Art. L.1222-9 du Code du travail :

« Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication ».

Un type d'organisation ancien

- Le télétravail n'est pas une nouvelle forme de travail mais une organisation du travail particulière.
- Il existait bien avant qu'on commence à en parler massivement, mais celui-ci se limitait à exécuter son activité depuis son client ou un hôtel (*ex : commerciaux, etc.*).

Optimisation des coûts

- Réduction des coûts immobiliers en raison de la diminution des surfaces de bureaux nécessaire à l'activité
- Prise en charge partiel des coûts de communication
- Réduction de l'absentéisme
- Amélioration de la productivité personnelle