

DOSSIER N° 125

La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises

Sommaire

1	Introduction	5
2	Que signifie la numérisation ?.....	5
3	Changements technologiques depuis 1800 : plus de prospérité et des durées du travail plus courtes.....	6
4	Changements structurels et bouleversements économiques : le danger de grossières erreurs de pronostics.....	7
5	La numérisation : une réalité depuis les années '90.....	8
6	Nouvelles méthodes et conditions de travail.....	10
7	Travail sur plateforme (ubérisation, crowdwork) : tendanciellement surestimé, mais recelant un grand potentiel d'abus du point de vue du droit du travail.....	11
8	Délocalisation de services à l'étranger (« offshoring »).....	13
9	Commerce en ligne/e-commerce, publicité en ligne	15
10	Perspectives : chances et risques pour les personnes actives	16
11	Mesures requises en politique économique, sociale et en droit du travail : les revendications salariales	18
12	Bibliographie.....	20
	Annexe : Les revendications syndicales en détail	22

1 Introduction

La numérisation est actuellement un des principaux thèmes de la politique économique. Les opinions divergent profondément quant à l'importance et aux évolutions qui se produiront dans son cadre. Il existe des scénarios très différents. Les cabinets de conseil, dont les scénarios extrêmes prévoient jusqu'à 50 % d'emplois qui seront perdus et des chamboulements fondamentaux dans la production et l'organisation du travail sur toute la planète, jouent un rôle particulièrement actif dans ce débat. Beaucoup de personnes sont déstabilisées et craignent pour leur avenir : que va-t-il advenir de leur emploi ? Le travail rémunéré en tant que tel va-t-il disparaître ?

Le fait est que la numérisation est en marche depuis longtemps déjà. La large utilisation d'ordinateurs et le traitement de grandes quantités d'informations sont une évidence depuis plus de 10 ans dans les banques, les assurances, la logistique, etc. Ce changement structurel a touché toute l'économie sans bouleversement. Pour les employé(e)s concernés, les répercussions ont été diverses. Les plus âgés, par exemple, dont l'employeur avait négligé de les préparer en temps voulu aux changements par des formations initiales et continues ont connu des problèmes. Les réseaux numériques et Internet jouent un rôle central dans cette nouvelle évolution.

L'histoire de l'économie a toujours connu des innovations technologiques profondes. Celles-ci sont conçues par les humains et de ce fait influençables. En ce qui concerne les répercussions sociales, il y a une importante marge de manœuvre. Les syndicats jouent sur ce plan un rôle clé dans les entreprises et les branches ainsi qu'en politique. L'objectif doit être que les innovations technologiques servent les personnes professionnellement actives et la population.

La présente étude analyse les différentes formes de la numérisation et ses répercussions sur les salarié(e)s, qu'il s'agisse de rationalisation (robotisation, etc.), de passage du commerce et de l'adjudication des contrats sur Internet ou des changements dans la manière de travailler dans les entreprises.

Ce document présente aussi les revendications et les propositions de mesures dont le but est que la numérisation soit au service des travailleurs et travailleuses.

2 Que signifie la numérisation ?

Le terme « numérisation » est utilisé dans de nombreux acceptions et contextes¹.

- Rationalisation : l'utilisation renforcée d'ordinateurs, de robots, d'intelligence artificielle et la mise en réseau plus étroite des processus de production, de commercialisation et de services font que moins de main-d'œuvre est nécessaire.
- Délocalisation de services à l'étranger (« offshoring ») : l'échange facilité de données par Internet et l'amélioration des moyens de communication permettent aux entreprises non seulement de délocaliser à l'étranger (meilleur marché) des parties de leur production de marchandises, mais aussi des services. Des parties de l'administration du personnel et de l'informatique sont concernées.
- Changement structurel de la palette des produits et des entreprises : la large propagation d'Internet et de nouvelles solutions informatiques (nouveaux programmes, intelligence artificielle, entre autres) entraînent dans certaines branches un changement structurel relative-

¹ De nombreux rapports et études utilisent leur propre acception du terme numérisation, notamment aussi à la Confédération. L'accent est souvent mis sur l'automatisation et la rationalisation (cf. p. ex. SEFRI, 2017).

ment important. Des exemples actuels sont le déplacement de la publicité et des annonces sur Internet qui provoque d'importantes pertes de revenus dans l'édition ou des pertes de chiffre d'affaires dans le commerce de détail classique à cause du commerce en ligne.

- Adjudications et embauches ainsi qu'organisation de l'entreprise par le biais d'Internet (plateformes Internet, crowdworking [travail participatif], gig-economy [économie des petits boulots]) : il s'agit souvent d'un transfert du téléphone ou d'autres canaux de communication sur Internet. Par exemple, la mise au concours de contrats publicitaires par le biais d'Internet au lieu de l'attribution directe d'un contrat, l'organisation de trajets avec un smartphone par le biais d'une plateforme électronique au lieu d'une centrale de taxis (Uber). Dans la pratique, il y a des discussions pour savoir s'il s'agit de rapports de travail ou d'autres formes contractuelles.
- Réduction de l'attachement à un lieu de travail et contacts sociaux directs : le télétravail et le travail de bureau à domicile ont augmenté. Dans les grandes entreprises en particulier, la communication interne passe toujours plus par les canaux numériques, aux dépens des échanges directs et personnels.
- Interpénétration du travail et du temps libre, entre autres en raison de l'accès mobile général à large bande et des appareils mobiles (traitement des courriels pendant le temps libre sur le smartphone, etc.).

3 Changements technologiques depuis 1800 : plus de prospérité et des durées du travail plus courtes

Depuis le début de l'industrialisation au 19^e siècle, il y a toutes les quelques décennies des discussions et des scénarios-catastrophes prédisant que les humains seront remplacés par des machines et poussés au chômage. C'est de nouveau le cas actuellement. Sous la dénomination de « numérisation », certains scénarios annoncent le chamboulement de vastes pans de l'économie et le chômage de longue durée pour nombre de personnes.

On peut différencier deux positions radicales sur la rationalisation technologique, celle des « briseurs de machines » ou « luddistes » et celle de la « libération d'un travail aliénant par la technologie ». Les « luddistes » ont par exemple incendié en 1832 la filature et tissanderie Corrodi & Pfister à Uster parce que les machines étaient considérées comme détruisant les moyens de subsistance, c'est-à-dire les emplois. La deuxième position radicale a été par exemple résumée par le philosophe Herbert Marcuse dans le livre « Eros et Civilisation » (1955). Grâce aux machines, les hommes peuvent échapper à un travail aliénant et vivre selon le principe de plaisir (réductions radicales de la durée du travail avec une redistribution correspondante des revenus).

Le fait est que les étapes de la mécanisation à tous les niveaux de l'économie n'ont jusqu'à présent pas provoqué une tendance à la hausse du chômage. Le bien-être matériel a augmenté et les durées du travail ont diminué. Pour les salarié(e)s concernés, les répercussions ont été diverses. Quand les ordinateurs ont été introduits dans les bureaux et les banques, beaucoup d'employé(e)s ont perdu leur poste. Une partie d'entre eux a pu changer de département au sein de l'entreprise. Mais certain(e)s ont aussi connu un destin tragique. Les personnes plus âgées dont l'employeur avait négligé la préparation en temps voulu à l'utilisation de l'informatique par des formations initiales et continues ont eu de gros problèmes à retrouver du travail.

L'évolution économique globale positive est, d'une part, le résultat de mesures politiques et, de l'autre, également le fruit de rapports de cause à effet économiques. Les luttes des syndicats

pour de bonnes conditions de travail, des temps de travail plus courts, des salaires plus élevés et les assurances sociales se sont avérés payants (pour la Suisse, cf. Boillat et al., 2006). À quoi s'est ajouté le développement d'un système de formation initiale et continue. Les salarié(e)s ont profité des gains de productivité².

D'un point de vue purement économique, la mécanisation n'a pas amené de chômage de masse³. Les entreprises n'investissent dans des machines que si cela en vaut la peine financièrement. La mécanisation est donc en règle générale corrélée à une valeur ajoutée élevée, respectivement à des revenus élevés. La demande en marchandises et services est d'autant plus élevée (revenu économique global = valeur ajoutée globale = demande globale). Par conséquent, de nouvelles professions et de nouveaux emplois ont donc toujours été créés par le passé. Le tourisme qui résulte d'un niveau de revenus plus élevés en est un exemple. Qui aurait pu imaginer au début du 18^e siècle que le pauvre village de Zermatt deviendrait une des destinations touristiques les plus prisées ? Actuellement, plusieurs milliers de moniteurs et monitrices de ski travaillent par exemple en Suisse. Les « briseurs de machines » d'Uster s'en froteraient les yeux.

Grâce à de nouvelles technologies plus productives, une partie de la production a pu être relocalisée en Suisse depuis les pays bon marché (« reshoring »). Avec une prospérité croissante, le besoin d'acheter des biens de consommation produits individuellement augmente aussi. Cela conduit à de nouveaux débouchés commerciaux pour des producteurs et prestataires de services locaux.

4 Changements structurels et bouleversements économiques : le danger de grossières erreurs de pronostics

Les évolutions structurelles, en particulier les grands changements économiques, sont difficiles à prévoir parce qu'ils apportent fondamentalement de la nouveauté. La vision actuelle ne comporte pas encore beaucoup d'éléments décisifs, raison pour laquelle les pronostics relatifs à la numérisation et les changements technologiques futurs sont à prendre avec une grande prudence.

Concernant le potentiel des évolutions futures, les avis divergent fortement. Dans son bestseller « Rise of the Robots », Martin Ford (2015) pronostique une évolution selon laquelle beaucoup de salarié(e)s seraient remplacés par des robots, d'où un chômage massif et davantage d'inégalités de revenu. Robert J. Gordon, le chercheur en matière de productivité (« The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living Since the Civil War », 2016) n'est pas d'accord. Selon lui, les futures innovations ne pourraient probablement pas atteindre les gains de productivité réalisés jusque dans les années '70. L'évolution qui se dessine est similaire à celle connue entre les années '70 et les années 2000.

Nombre de scénarios d'avenir, qui prédisent des changements fondamentaux, nous viennent des cabinets de conseil qui gagnent aussi beaucoup d'argent dans ce domaine⁴. En 2010, le porte-parole du directoire de PWC Deutschland a commis une erreur de prévision frappante. Il a en effet affirmé à l'époque que « Les assistants, les secrétaires, c'est terminé. Dans 5 à 6 ans, ils

² Siegenthaler/Stucki (2015) montrent que la répartition toujours inchangée des revenus des entreprises entre capital et travail en Suisse est notamment une conséquence du bon système de formation. Ensuite, l'organisation syndicale a un effet équilibrant sur la répartition des revenus.

³ L'économiste américain du marché du travail David Autor (2015) livre une excellente analyse à ce sujet.

⁴ Selon une publication très respectée par les médias provenant de l'entreprise de conseil Deloitte (2015), près de la moitié des emplois pourraient être automatisés.

<https://www2.deloitte.com/ch/fr/pages/press-releases/articles/man-and-machine-press.html>

seront remplacés par des avatars » (trad. USS)⁵. Or le fait est qu'aujourd'hui, on compte en Suisse toujours 280 000 personnes travaillant comme employé(e)s de commerce (professions de bureau y c.). C'est presque autant qu'en 2010.

Jeremy Rifkin (2014), auteur de l'actuel bestseller « La nouvelle société du coût marginal zéro », s'est lui aussi lourdement trompé par le passé. Son autre ouvrage, « La fin du travail », paru au milieu des années '90, affirmait que, jusqu'en 2020, seuls 2 % environ des personnes travailleraient dans les professions de la production. Or aujourd'hui, dans la seule Chine, près de 100 millions de personnes sont occupées dans la production industrielle (pour env. 3,3 milliards de personnes actives au monde). En Suisse, tout juste 3,9 % des personnes sont actuellement actives dans des professions industrielles classiques, contre environ 4,6 % en 1995.

5 La numérisation : une réalité depuis les années '90

Le recours dans tout le pays aux technologies de l'information (TI) et de la communication n'a rien de nouveau. Ce qui est par contre nouveau, c'est la numérisation en cours surtout depuis les années '90, à une époque où les taux de croissance étaient au plus haut. Cette évolution a été observée dans tous les pays industrialisés. Les statistiques concernant les États-Unis sont celles qui remontent le plus loin en arrière. La croissance la plus forte a été enregistrée pendant la deuxième moitié des années '90. Depuis lors, les investissements dans les technologies de l'information (TI) se sont calmés. Pour les ordinateurs, la croissance réelle a même stagné récemment. Concernant la Suisse, on ne dispose de chiffres qu'à partir de 1995. Ils donnent une image assez semblable.

Investissements réels dans les TI : États-Unis

(2009=100)

	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
Matériel	1,2	2,5	8,8	46,1	67,9	110,3	115,6	114,2
Logiciels	6,4	14,8	26,6	68,5	86,1	99,0	129,7	135,6

Investissements réels dans les TI : Suisse

(2009=100)

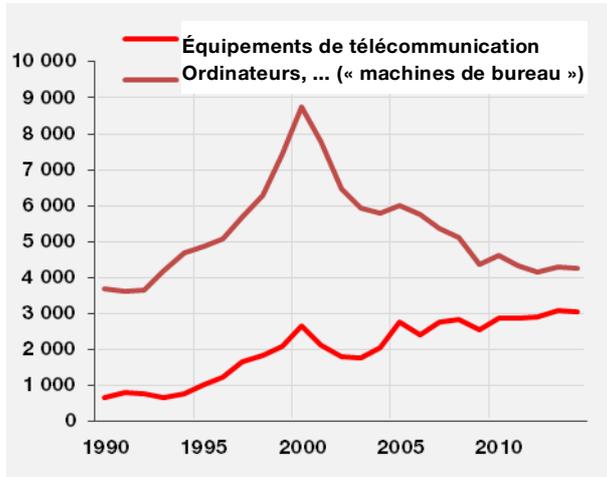
	1985	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2016
Matériel	a.d.*	a.d.	32,7	79,4	93,3	110,3	122,8	121,6
Logiciels	a.d.	a.d.	42,2	75,7	82,1	103,2	116,4	123,6

* a.d. = aucune donnée

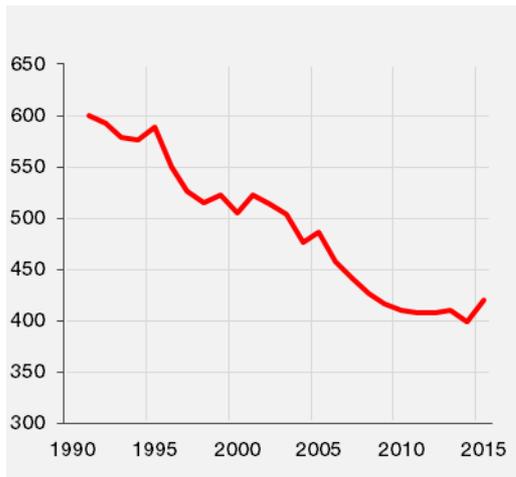
Dans les bureaux, l'utilisation d'ordinateurs individuels a fait son apparition pendant la deuxième moitié des années '90. Les importations d'ordinateurs et de machines de bureau ont doublé entre 1990 et 2000. Depuis lors, elles ont à nouveau baissé. Le nombre de personnes actives dans une profession de bureau a baissé, passant de tout juste 600 000 en 1995 à environ 400 000 en 2009. Ces dernières années, il est resté relativement constant, voire a de nouveau légèrement augmenté.

⁵ <http://www.2bahead.com/nc/tv/rede/video/arbeiten-2020-wie-fluide-arbeitswelten-der-zukunft-aussehen/>

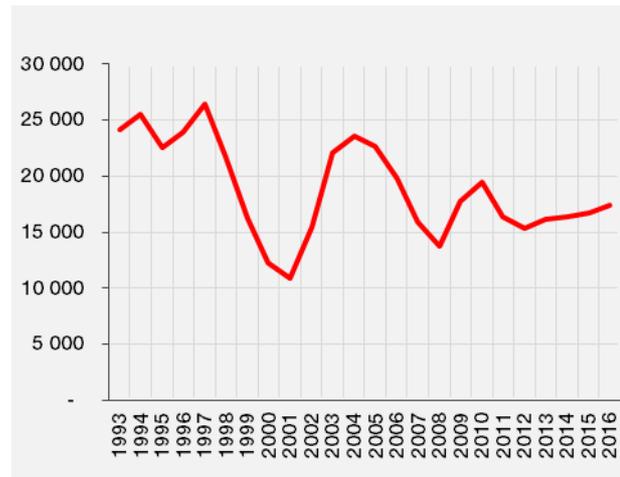
Importation de TIC (Mio Fr.)



Actifs/actives dans des professions de bureau (1000 personnes)



Chômeurs/-euses prof. de bureau/administration (nombre de personnes)



Dans le commerce de détail aussi, l'utilisation d'ordinateurs a surtout bouleversé la logistique d'une manière impressionnante. Aujourd'hui, on peut commander, vendre et facturer beaucoup plus de produits dans un temps nettement plus court. Dans le secteur bancaire, les premières étapes de la numérisation ont eu lieu dans les années '70. Dans le trafic des paiements, le traitement des bulletins de versement a été numérisé et centralisé pendant les années '90. Aujourd'hui, les banques traitent avant tout des données et plus guère de bulletins de versement, de chèques, de change, etc. sur un support papier. Dans le négoce des titres et la gestion de portefeuilles, l'utilisation des ordinateurs a commencé dans les années '70. L'évolution s'est accélérée dans les années '90. En 1996, la Bourse suisse abandonne sa corbeille (« ring ») pour une plateforme de négoce électronique. Actuellement, presque tout est numérisé.

Que le chômage n'ait pas augmenté plus fortement dans les groupes professionnels concernés devrait s'expliquer par la reprise qui a commencé à partir de 1997. La pénurie de main-d'œuvre qui en a découlé a eu pour effet que les employeurs ont proposé à nombre d'employé(e)s un poste dans une autre fonction. Ou alors, les personnes concernées ont retrouvé un emploi dans une autre entreprise. Une partie des personnes actives âgées se sont vu proposer une offre inté-

ressante de retraite anticipée par leur employeur. Elles se sont alors retirées de la vie professionnelle.

Mais si des phases de changement technologique accéléré tombent pendant des périodes de faible conjoncture, les conséquences sont plus graves pour les personnes actives touchées. On doit malheureusement partir de l'idée qu'avec l'actuelle stagnation de l'emploi et les problèmes dus aux taux d'intérêt bas, plus de personnes peuvent tomber au chômage pendant plus longtemps. La situation actuelle est plus difficile, avant tout pour les travailleurs et travailleuses âgés, que pendant la deuxième moitié des années '90.

6 Nouvelles méthodes et conditions de travail

L'importance de la numérisation pour le monde du travail est relativement difficile à quantifier. Certaines informations statistiques font défaut. C'est, d'une part, imputable à la lenteur de la statistique, nombre de données n'étant disponibles que quelques années plus tard ou n'étant même pas collectées (p. ex. délocalisation). D'autre part, la situation insatisfaisante en matière de données reflète en partie aussi l'importance quantitativement plutôt faible de la numérisation, malgré une tendance à la hausse (cf. p. ex. « crowdworking » infra).

La Suisse est l'un de ces pays où la numérisation connaît une forte expansion. Dans beaucoup de professions, les TI et les ordinateurs sont incontournables (professions du bureau, logistique, etc.). Pour la majeure partie de la population professionnellement active, Internet relève maintenant de l'évidence. Désormais, 90 % environ des ménages ont une connexion à haut débit. Pour les personnes en âge de travailler, Internet est accessible dans pratiquement tout le pays. Environ 65 000 personnes travaillent dans l'informatique.

La numérisation et Internet n'ont pas seulement influencé les profils professionnels, mais aussi les méthodes de travail. Cela, par exemple, en estompant les frontières entre travail et temps libre (télétravail, accessibilité permanente, bureau mobile, ...). En 2015, 21 % des personnes actives travaillaient en Suisse au moins occasionnellement sur un ordinateur à la maison. Les études faites à ce jour émettent l'hypothèse que le télétravail peut avoir des incidences positives autant pour les employé(e)s que pour les entreprises, pour autant qu'il n'échappe pas à tout contrôle et que le travailleur ou la travailleuse l'ait demandé. Quiconque travaille beaucoup et en permanence à la maison a par contre moins de chances au plan professionnel et est moins productif (Allen et al., 2015). Les entreprises spécialement tournées vers l'innovation, comme IBM ou Yahoo, ont réduit le télétravail en leur sein. C'est un domaine qui comporte des risques pour les employé(e)s sur le plan de leur protection et donc aussi les lacunes au plan légal qui en découlent. Les questions touchant à l'ergonomie, à la protection des données et à la prise en charge des frais ne sont pas suffisamment réglementées et créent une substantielle insécurité juridique.

Pour les employeurs, il est devenu plus facile de surveiller leur personnel, c'est-à-dire de mesurer la « prestation fournie », et de le contrôler⁶. Les personnes qui travaillent avec des systèmes numériques sont potentiellement soumises par leur employeur à des formes de surveillance nouvelles et plus poussées. Pensons ici aux contrôles des schémas de déplacements, aux contrôles en temps réel de la performance au travail, aux contrôles visuels et aux contrôles de l'utilisation de moyens de communication – courriels, chats, flux de données – ainsi que de leur contenu.

⁶ Il est probable que davantage de produits à cet effet arriveront sur le marché ces prochains temps : <http://www.volometrix.com/>. Sur les formes de la surveillance qui accompagnent la numérisation (« surveillance réfractive »), voir <https://hbr.org/2016/08/the-unintended-consequence-of-customer-data-collection>.

Une protection des données correctement appliquée dans l'entreprise n'en prend que plus d'importance.

C'est avant tout dans les grandes entreprises ayant plusieurs sites que la communication a été beaucoup transférée sur des canaux numériques. L'échange personnel avec les collègues, mais aussi les supérieur(e)s hiérarchiques, est sensiblement moins fréquent. La carrière professionnelle n'est pas la seule qui peut en souffrir, par exemple parce que la probabilité d'une promotion dans l'entreprise peut diminuer, mais la motivation aussi en pâtit. Il est des entreprises qui organisent davantage de rassemblements de leur personnel. En l'absence de contacts personnels, difficile de créer une relation de confiance classique. C'est pour cela que les entreprises peuvent avoir toujours plus recours à des instruments de surveillance.

7 Travail sur plateforme (ubérisation, crowdwork) : tendanciellement surestimé, mais recelant un grand potentiel d'abus du point de vue du droit du travail

Il est à craindre que toujours plus de rapports de travail, et donc de contrats de travail, ne disparaissent et puissent être remplacés par des structures d'indépendance (fictive). Il existe plusieurs dénominations et définitions pour ce phénomène, comme travail sur plateforme, « gig work », ubérisation, « crowdwork », etc. Le travail indépendant, orienté sur des projets n'a rien de nouveau. Dans le domaine culturel, travailler comme artiste indépendant est relativement fréquent. C'est pourquoi, il n'est pas étonnant que le « nouveau » français parle de « gig work ». Du point de vue macroéconomique, ces activités indépendantes ou pseudo-indépendantes restent, selon la plupart des informations disponibles, encore plutôt rares.

Pour l'heure, aucune étude sur la Suisse n'a été publiée au sujet de la part des activités de projets passant par Internet. Les enquêtes concernant les États-Unis ou l'Allemagne montrent que son importance est plutôt faible. On estime que seulement 0,5 % environ des personnes actives travaillent sur de telles plateformes. La plupart du temps, il s'agit d'occupations accessoires. Par rapport à la masse salariale totale de l'Allemagne, le chiffre d'affaires des plateformes représente en effet un petit 0,1 %.

Travail sur plateforme : importance pour l'ensemble de l'économie

	Emploi	Masse salariale totale
États-Unis (Katz/Krueger, 2016)	0,5 %	
Allemagne (Mrass/Peters, 2017)	0,5 %	0,1 %

Les enquêtes en ligne réalisées par Huws et al. (2016) dans quelques pays européens à la demande de plusieurs syndicats aboutissent à des chiffres bien plus élevés. Selon elles, 5 à 9 % des personnes qui répondent disent travailler au moins chaque semaine sur une plateforme Internet. Pour la majorité, il s'agit cependant seulement d'un revenu annexe. Il y a toutefois lieu de se demander si ces enquêtes en ligne sont représentatives.

On peut sans doute partir de l'idée que demain, d'autres mandats seront confiés à des freelances ainsi que des emplois secondaires proposés via Internet : transfert de la passation du mandat dans le domaine du marketing, du design, de la rédaction de textes, etc. à un large cercle de personnes ; pour une part aussi collecte de nouvelles idées. Beaucoup d'entreprises expérimentent aujourd'hui ces pratiques. Le renforcement de la concurrence, dans un domaine qui connaît depuis longtemps un grand nombre de freelances, en est la conséquence.

Des questions importantes se posent quant à la crainte que le travail sur plateforme pourrait fortement augmenter et évincer les actuels rapports de travail normaux. Les grandes entreprises existantes ont été avantagées en matière de productivité (« effets d'échelle ») par rapport à des modes de fonctionnement de type manufacture, plutôt artisanaux. Elles peuvent optimiser leurs processus en se dotant d'une organisation claire avec des hiérarchies et des compétences en matière d'instructions, et profiter d'une répartition du travail ainsi que d'une spécialisation relativement marquées et d'avantages sur les coûts fixes résultant d'économies d'échelle. Les structures décentralisées et souples sont perdantes à cet égard. Les efforts nécessaires concernant l'organisation et les contrôles sont bien plus importants. Les structures qui génèrent une forte précarisation, comme BOOK A TIGER, présentent des risques considérables pour leur réputation. Selon les cas, quelques expériences négatives suffisent pour nuire grandement et durablement à la réputation de l'organisation. Les entreprises intégrées ayant des structures claires et des règles contractuelles correctes sont perdantes ici. Elles peuvent minimiser le risque de dommages pour leur réputation avec des instructions claires et des contrôles. Que ces plateformes soient financièrement viables et puissent finalement s'imposer reste ouvert. L'entreprise de services de transport Uber enregistre chaque trimestre un énorme déficit d'environ 1 milliard de francs.

Mais lorsque, comme par exemple Uber, les entreprises mésusent du travail sur plateforme pour contourner les normes sociales et du droit du travail, elles se procurent un avantage concurrentiel (déloyal). Dans ce but, elles essaient surtout de passer par des contrats de mandat en lieu et place de contrats de travail ou par le travail sur appel. Les autorités et les syndicats doivent en particulier se mettre en alerte lorsque les exploitants de plateformes prétendent ne pas être des employeurs, mais rapprocher consommateurs, consommatrices et fournisseurs de prestations. Une analyse de la structure des contrats, de l'organisation effective du travail et des structures des entreprises concernées ainsi que des services proposés est alors indiquée. Certaines plateformes pratiquent le placement illégal de personnel. Des études et des expertises montrent que les travailleurs et travailleuses du clic ou se trouvant dans des systèmes des plateformes (p. ex. Uber, Mechanical Turk, mais pensons aussi à BOOK A TIGER) doivent être considérés comme des salarié(e)s⁷. Certaines plateformes étrangères proposent du personnel pour assister 24 heures sur 24 des personnes âgées en Suisse. Par conséquent, non seulement on est en présence d'un rapport de travail employeur/employé(e) avec toutes les conséquences que cela suppose en matière du droit du travail et du droit des assurances sociales, mais c'est là aussi un placement interdit de personnel, soit d'une location de services à partir de l'étranger.

Des tribunaux et des autorités aussi ont déjà établi qu'avec les salarié(e)s sur plateforme et les crowdworkers, on est en présence de rapports de travail tout à fait normaux. Que ce soit la SUVA ou des caisses de compensation AVS de Suisse, l'autorité californienne du marché du travail, des tribunaux de prud'hommes français ou allemands, tous arrivent à la conclusion que les plateformes numériques entretiennent avec leur personnel des rapports de travail absolument normaux. Et pourquoi ? En raison des directives étendues de l'entreprise auxquelles tout(e) travailleur ou travailleuse est soumis dans l'accomplissement d'un travail et de son intégration, via l'application, dans l'organisation et la hiérarchie de l'entreprise. La dépendance juridique et souvent aussi économique qui en résulte est le critère de différenciation le plus important du contrat individuel de travail par rapport aux autres contrats. Mais selon la conception, nouvelle ou changeante, de la plateforme, la qualité des salarié(e)s, mais aussi des employeurs, doit être appréciée à l'aune du droit du travail en vigueur. Il s'agit de répondre ici aux quatre questions suivantes :

⁷ Cf. notamment Kurt Pärli (2016).

- La personne effectue-t-elle un travail ?
- Est-elle rémunérée pour cela ?
- Son contrat règle-t-il une prestation récurrente d'une durée illimitée ou limitée ?
- La personne qui fournit le service est-elle soumise ou intégrée à une organisation du travail ?

Ces critères éprouvés, qui servent à qualifier un contrat de travail et à faire la différence entre revenu d'une activité salariée et revenu d'une activité indépendante existent depuis longtemps et permettent de répondre aux questions soulevées par la numérisation. Cette procédure doit reposer sur une analyse minutieuse de la façon dont chaque plateforme est conçue.

Certaines entreprises essaient aussi, uniquement parce qu'elles proposent des services traditionnels (p. ex. trajets en taxi) à l'aide de technologies numériques, de se soustraire aux réglementations relatives à la branche (règles de sécurité, réglementations de l'artisanat, règles de la circulation routière). Cela n'a rien à voir avec de l'innovation, mais c'est un truc bien connu pour évincer des acteurs du marché. Traiter tous les concurrents directs de façon égalitaire est un principe fondamental de tout système juridique fonctionnel orienté sur l'économie de marché. La concurrence déloyale via le non-respect des conditions de travail est à juste titre interdite. Ce principe doit aussi, et précisément, s'appliquer à l'époque de la numérisation. Il s'agit là de la seule garantie que le tournant technologique ne se fait pas au détriment de concurrents, de travailleurs et travailleuses et, finalement, de toute la société. Ici également, ce n'est pas un phénomène nouveau, mais une manœuvre bien connue pour échapper aux réglementations légales sur la protection des travailleurs et travailleuses ou de la collectivité, et agir ainsi de façon déloyale à l'égard des concurrents directs.

8 Délocalisation de services à l'étranger (« offshoring »)

Les nouvelles technologies de la communication (Internet entre autres) permettent aux entreprises de délocaliser davantage certaines parties de leurs services internes aussi. Par exemple, les grandes banques Credit Suisse et UBS ont délocalisé une partie de l'administration du personnel dans des pays, comme la Pologne, où les salaires sont nettement plus bas qu'en Suisse. Zurich Assurances et le groupe SIX ont également de tels projets. Selon ses propres informations, Credit Suisse occupe actuellement 4 700 personnes en Pologne et selon des articles de presse, l'UBS a délocalisé plusieurs milliers d'emplois dans des régions à bas salaires, dont, manifestement, une part notable en Pologne (Cracovie, Wroclaw). Ces délocalisations peuvent entraîner du chômage et des pressions sur les salaires en Suisse, comme le montre notre aperçu de la littérature issue de la recherche internationale (cf. p. ex. Hummels et al. 2016).

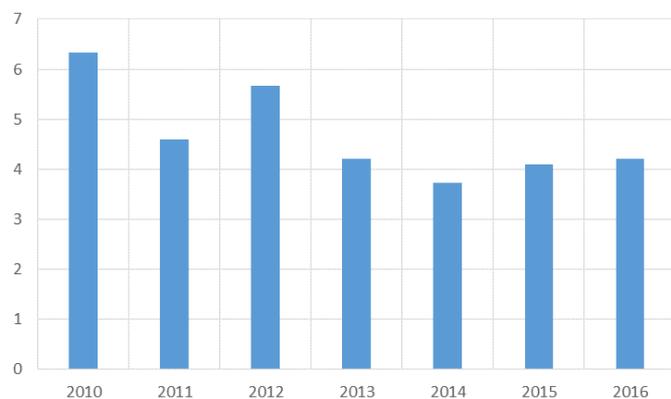
Il est difficile de quantifier cette évolution pour l'ensemble de l'économie, car les statistiques fiables à ce sujet sont rares. Selon une statistique de la Banque nationale suisse, l'emploi à l'étranger dans des filiales d'entreprises suisses a augmenté d'environ 50 % depuis 2004. Aujourd'hui, près de 2 millions de personnes travaillent dans ces filiales. Cette statistique inclut aussi bien les entreprises industrielles que celles de services. Sur les sites chinois, indiens et polonais, l'augmentation a été disproportionnée. L'emploi dans des filiales suisses y a presque quadruplé. Notons que la Pologne est passée du 23^e rang, en 2004, au 10^e, en 2015.

Emplois à l'étranger dans des filiales d'entreprises suisses (15 pays les plus importants, nouvelle définition depuis 2014)

2004		2015	
États-Unis	228 872	États-Unis	309 847
Allemagne	185 290	Allemagne	234 886
France	88 798	Chine	181 576
Royaume-Uni	81 086	France	104 262
Brésil	58 925	Royaume-Uni	92 758
Chine	58 163	Inde	81 647
Italie	47 444	Brésil	68 142
Espagne	35 890	Italie	48 754
Russie	35 370	Russie	43 166
Thaïlande	30 414	Pologne	40 425
Japon	27 487	Espagne	38 062
Autriche	27 029	Japon	36 336
Mexique	24 136	Canada	34 180
Inde	21 037	Mexique	33 713
Pays-Bas	20 258	Autriche	33 067
Total	1 353 114	Total	2 015 206

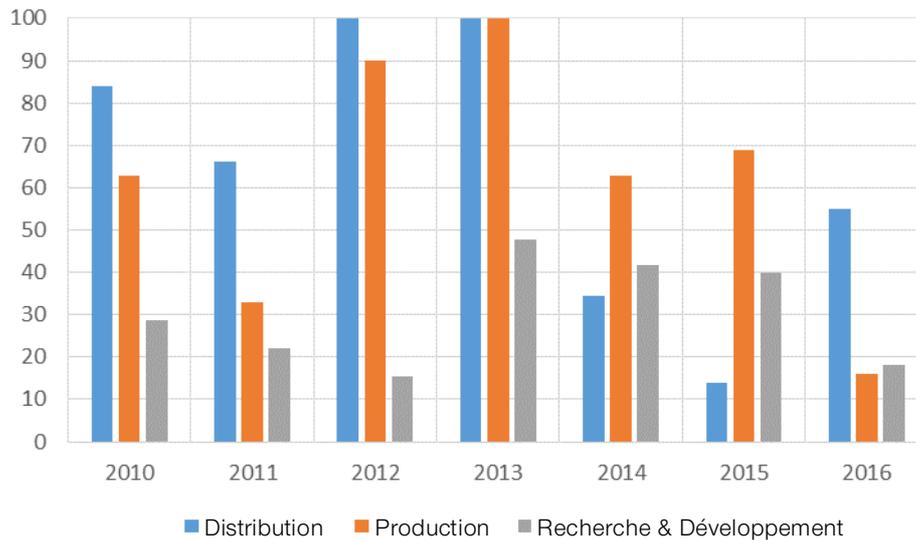
Selon l'enquête du KOF (Centre de recherches conjoncturelle de l'École polytechnique fédérale de Zurich), l'évolution des délocalisations à l'étranger devrait s'arrêter d'accélérer. Les entreprises de services qui procèdent à des investissements directs à l'étranger restent très peu nombreuses (4 %). Entre 2012 et 2015, la délocalisation de segments de processus de production, ou de services internes aux entreprises, a été, avec le renforcement des ventes une des principales raisons de ces investissements (motif de la « production », graphique ci-dessous). En 2016, la part des entreprises procédant à des investissements directs qui voulaient avant tout délocaliser, est repassée au-dessous des 20 %.

Entreprises de services planifiant des investissements directs à l'étranger pour l'année suivante (part en %)



Motifs des investissements directs à l'étranger

(entreprises de services en %)



Pour les entreprises, les délocalisations vont aussi de pair avec des risques et des dépenses supplémentaires. Une partie des services de TI est actuellement ré-internalisée dans les entreprises (« insourcing »), par exemple parce que les coûts de l'externalisation ont été sous-évalués. S'y ajoutent des salaires qui augmentent et une pénurie de main-d'œuvre dans les pays cible, ainsi que des risques politiques.

On rencontre régulièrement des cas de relocalisation (« reshoring ») de production industrielle ; cela, par exemple s'il est à nouveau rentable de produire en Suisse aux nouvelles technologies, ou si, en raison de l'individualisation de la fabrication, la proximité avec le client est plus importante.

9 Commerce en ligne/e-commerce, publicité en ligne

Aujourd'hui, les ménages suisses achètent chaque année à travers Internet des marchandises pour une valeur d'environ 7,5 milliards de francs, ce qui correspond à presque 5 % du chiffre d'affaires du commerce de détail. De cela, environ 1,4 milliard de francs de marchandises est acheté directement à l'étranger via Internet (Credit Suisse 2017). La tendance de ce chiffre d'affaires reste à la hausse.

Le commerce en ligne est particulièrement important dans le segment de l'électronique domestique (25 %). Pour les vêtements et les chaussures, 15 %, une part appréciable, sont déjà achetés à travers Internet. À lui seul, Zalando devrait avoir vendu en 2016 en Suisse des vêtements et des chaussures pour une valeur de 534 millions de francs. Cela correspond à environ 5 % de tous les chiffres d'affaires dans la vente de ce type de marchandises en Suisse. Le chiffre d'affaires suisse d'Amazon devrait également atteindre les 500 millions de francs. En Allemagne, ces deux fournisseurs sont régulièrement la cible de critiques pour leurs salaires et leurs conditions de travail. La distribution en Suisse se fait pour une part dans des conditions de travail précaires.

Dans le domaine de la publicité, Internet a gagné d'importantes parts du marché. Selon REMP (Recherches et études des médias publicitaires, 2017), 1 094 milliards de francs ont été dépensés en 2016 pour de la publicité en ligne. Cela représente désormais à peine moins que pour le

domaine de la presse (1 264 milliards Fr.). En 2007, les recettes publicitaires de la presse se montaient encore à quasiment à 2,5 milliards de francs. Cet énorme recul induit des changements profonds dans le paysage médiatique. En 2016/2017, le nombre des membres de diverses rédactions a été sensiblement réduit. Dans un tel contexte, on s'inquiète beaucoup dans cette branche des risques sérieux qui menacent l'avenir de la presse et la qualité des contenus rédactionnels.

Dans le domaine de l'art et de la culture, Internet fait une pression sur les recettes parce que les contenus sont en partie gratuits, qu'il s'agisse d'enregistrements musicaux ou de textes.

10 Perspectives : chances et risques pour les personnes actives

On ne peut que partiellement prévoir comment l'utilisation des technologies de l'information et de la communication changera le monde du travail. Nombre d'innovations technologiques dont se font l'écho divers médias et publications sont encore dans une phase expérimentale ou pas encore mûrs (voitures et bus autonomes, drones livrant le courrier, robots soigneurs, etc.). Les concepts comme Industrie 4.0 ne sont à proprement parler pas révolutionnaires. Une partie de la numérisation qui nous est matraquée dans les médias va sans doute se révéler être une nouvelle étape relativement innovante dans l'évolution des technologies existantes, ou de leur application. Dans beaucoup de branches, comme l'industrie, c'est surtout la mise en réseaux des processus qui se trouve au premier plan.

Ces quelque 200 dernières années, la rationalisation et la mécanisation de l'économie n'ont pas provoqué de chômage de masse. Premièrement, parce que les syndicats et les acteurs politiques ont imposé les droits des salarié(e)s, des conventions collectives de travail, des hausses de salaire et des systèmes de sécurité sociale, et fortement amélioré les possibilités de formation initiale et continue. Secondement, parce les interdépendances économiques ont eu pour effet que des nouveaux emplois ont été créés et que les personnes actives ont touché des salaires plus élevés. Mais il y a toujours eu de nombreuses personnes directement concernées qui sont tombées au chômage ou ont dû prendre un nouveau poste dans l'entreprise à des conditions moins bonnes.

Tant que les syndicats et les acteurs politiques continueront à jouer activement leur rôle et influenceront les processus économiques dans un sens favorable aux travailleurs et travailleuses, rien de fondamental ne devrait changer ces prochains temps non plus dans une évolution dans l'ensemble positive. Le tournant technologique doit servir aux salarié(e)s.

Le risque que les changements dus à la numérisation aient des conséquences négatives pour les salarié(e)s est différent d'une profession ou d'un groupe de la population à l'autre. Les domaines suivants font sans doute partie des plus sensibles :

- Personnes actives dans des branches où le tournant structurel est particulièrement marqué, dans l'édition notamment (p. ex. à travers le transfert de la publicité sur Internet), dans certaines activités commerciales (délocalisation, rationalisation), dans certaines professions du commerce de détail (commerce en ligne), dans certaines activités industrielles, etc.
- Travailleurs et travailleuses âgés : s'ils perdent leur emploi, leurs chances d'en retrouver un sont moindres. Ils sont aussi tendanciellement désavantagés concernant la formation initiale et continue.
- Personnes ayant une faible formation. Une bonne formation, par exemple un apprentissage, est souvent une condition pour acquérir des qualifications supplémentaires, mais aussi pour

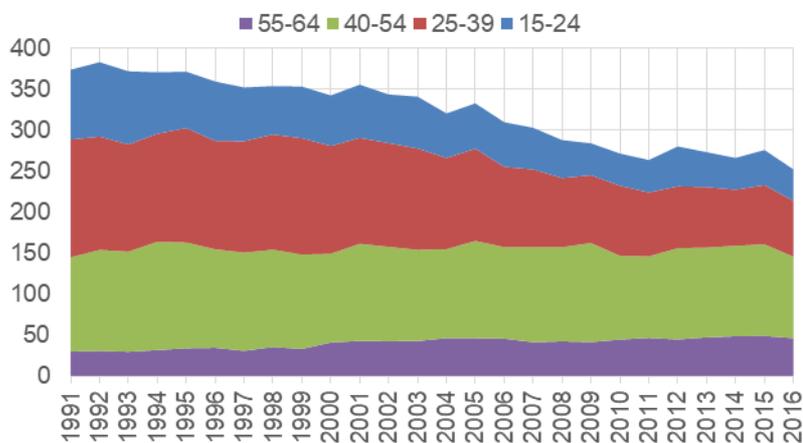
une reconversion. Les personnes sans apprentissage ou ayant un apprentissage dans une autre profession que celle exercée sont ensuite désavantagées.

- Personnes actives dans des professions précaires du point de vue du droit du travail.

Il faut accorder une attention particulière aux professions commerciales, mais aussi à celles de la production industrielle. Dans ces deux types d'activité, la part des femmes de 40 ans et plus a fortement augmenté ces 20 dernières années. 78 % des employé(e)s de commerce ayant effectué un apprentissage (sans diplôme tertiaire) sont des femmes. 59 % ont 40 ans ou plus.

Femmes dans les professions commerciales ou de bureau, par groupe d'âge

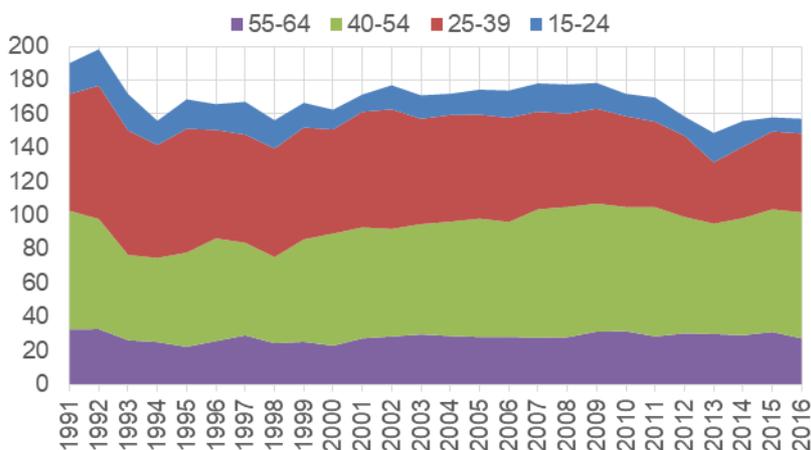
(en millier de personnes)



67 % des opérateurs/opératrices d'installations et de machines et des monteurs/monteuses ont 40 ans ou plus.

Opérateurs/opératrices d'installations et de machines, monteurs/monteuses

(en millier de personnes)



11 Mesures requises en politique économique, sociale et en droit du travail : les revendications salariales

Le tournant structurel dû à la numérisation doit être aménagé de sorte qu'il serve aux salarié(e)s. Comme cela fut aussi le cas par le passé. Pour éviter une évolution dans la mauvaise direction (chômage, pression sur les salaires, mauvaises conditions de travail), nous avons besoin de mesures de protection appropriées et de possibilités de formation initiale et continue. Les fruits d'éventuels gains de productivité doivent tout autant profiter aux travailleurs et travailleuses. Fondamentalement, plus la protection des travailleurs et travailleuses est bonne, plus bas est le chômage, meilleures sont les possibilités professionnelles de ces derniers dans une économie nationale, plus il est difficile pour les employeurs de hâter la numérisation en défaveur des salarié(e)s. En effet, par exemple : la majorité des personnes peu rémunérées qui travaillent sur des plateformes le font uniquement parce qu'elles n'ont pas d'autres possibilités (cf. Katz/Krueger 2016b).

Application de bonnes conditions de travail, protection contre les abus

- Application conséquente des lois en vigueur (protection des données, loi sur le travail [LTr], etc.). Lutte contre les abus des employeurs : contrôles, actions en justice, application systématique des CCT, etc.
- Offensive de mise en œuvre de la législation par les autorités chargées des contrôles (protection de la santé, travail au noir, etc.).
- Réglementations destinées au télétravail en cas de lacunes légales dans la protection des travailleurs et travailleuses, par exemple en matière de santé, de coûts matériels et de responsabilité civile.
- Pas de dégradation du droit du travail sous prétexte de numérisation.
- Conclusion de nouvelles CCT contenant des dispositions de protection dans les branches menacées : commerce de détail, journalisme, taxis, secteur financier/banques. Adaptation systématique des CCT aux défis posés par la numérisation.
- Encouragement des CCT. Suppression des obstacles surannés comme le quorum excessif des employeurs.

Garantie des emplois, amélioration de la formation initiale et continue

- Les pouvoirs publics, surtout les cantons, doivent enfin créer un nombre suffisant d'offres en matière de formation professionnelle pour les adultes (validation des acquis, formations de rattrapage) et les cofinancer au lieu de baisser les impôts sur le bénéfice des entreprises.
- Soutien financier dans la formation, respectivement reconversion à travers les cantons et les employeurs.
- Meilleures possibilités de formation initiale et continue via les CCT, par exemple CCT des banques.
- Meilleure protection contre le licenciement des travailleurs et travailleuses âgés de longue date dans l'entreprise.
- Politique monétaire et fiscale active avec pour but un chômage aussi bas que possible.

Hausse des salaires selon l'évolution de la productivité

- Hausses générales des salaires correspondant à la croissance de la productivité.
- CCT fixant des salaires minimums dans le commerce de détail, le secteur des taxis et l'édition.

Droits de participation lors de changements technologiques et autres dans l'entreprise, droits syndicaux

- Plus de participation et d'auditions des travailleurs et travailleuses lors de l'introduction d'innovations technologiques et de changements dans l'organisation de l'entreprise.
- Droits syndicaux : ancrage du droit des syndicats d'informer et d'accéder aux entreprises, aussi en cas d'organisation numérique du travail.

12 Bibliographie

- Allen, T.D. et al. (2015) : How effective is telecommuting ? Assessing the status of our scientific findings, *Psychological Science in the Public Interest*, 16(2), pp. 40-68.
- Autor, D. (2015) Why are there still so many jobs ? The History and Future of Workplace Automation. *Journal of Economic Perspectives*, 29(3), pp. 3–30.
<http://economics.mit.edu/files/10865>.
- Autor, D. et al. (2017) : Concentrating on the Fall of the Labor Share, *American Economic Review: Papers & Proceedings 2017*, 107(5), pp. 180–185.
- Berlingeri, G. (2017) : The Great Divergence(s), *OECD Science, Technology and Innovation Policy Papers*, p.39.
- Boillat, V. et al. (2006) : La valeur du travail. Histoire et histoires des syndicats suisses, Lausanne.
- Cirigliano Luca : La Numérisation, défi pour le droit du travail ? In : Jusletter, 6 février 2017.
- Conseil fédéral : Rapport du 16 novembre 2016 en réponse au postulat 12.3166 Meier Schatz, Conséquences juridiques du télétravail
<https://www.bj.admin.ch/dam/data/bj/aktuell/news/2016/2016-11-16/ber-br-f.pdf>.
- Conseil fédéral : Rapport du 11 janvier 2017 sur les principales conditions-cadre pour l'économie numérique
<https://www.seco.admin.ch/seco/fr/home/wirtschaftslage--wirtschaftspolitik/wirtschaftspolitik/digitalisierung.html>.
- Credit Suisse (2017) : Le commerce de détail suisse en mutation
<https://www.credit-suisse.com/media/assets/private-banking/docs/ch/unternehmen/unternehmen-unternehmer/publikationen/retail-outlook-fr.pdf>.
- Degryse Christophe : Les impacts sociaux de la digitalisation de l'économie, Institut syndical européen, Working Paper 2016.02, Bruxelles, 2016.
- DGB (2016) : Digitale Arbeit, Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung bei digitaler Arbeit
<http://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++70aa62ec-2b31-11e7-83c1-525400e5a74a>.
- Eichhorst, W. et al. (2016) : How Big is the Gig ? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of Digitalization on the Labor Market, *IZA Policy Paper 117*.
- Ford, M. (2015) : *The Rise of the Robots*, New York.
- Gordon, J. R. (2016) : *The Rise and Fall of American Growth: The U.S. Standard of Living Since the Civil War*, Princeton.
- Hummels, D., J. R. Munch et Ch. Xiang (2016) : Offshoring und Labour Markets, *IZA Working Paper 9741*. <http://ftp.iza.org/dp9741.pdf>.
- Huws, U, N. H. Spencer und S. Joyce (2016) : *Crowd Work in Europe*
<http://www.uni-europa.org/wp-content/uploads/2016/12/2016-12-Crowd-work-in-Europe.pdf>.

- Jaumotte, F. et al. (2015) : Inequality and Labour Market Institutions, IMF Staff Discussion Note 15/14.
- Katz, L. F. et A. B. Krueger (2016a) : Working in the Online GIG Economy.
<https://www.aeaweb.org/conference/2017/preliminary/paper/Qd6ZF94T>.
- Katz, L. F. et A. B. Krueger (2016b) : The Role of Unemployment in the Rise in Alternative Work Arrangements,
<https://www.aeaweb.org/conference/2017/preliminary/paper/eQ9an9ht>.
- Marcuse, H. (1955) : Eros et civilisation, (1958, trad.).
- Mrass, V. et Ch. Peters (2017) : Crowdworking-Plattformen in Deutschland,
https://www.alexandria.unisg.ch/250739/1/JML_615.pdf.
- Pärli, K. (2016): Neue Formen der Arbeitsorganisation : Internet-Plattformen als Arbeitgeber, in: ARV 2016, p. 243 ss.
- Pärli Kurt, Meier Anne, Zoé Seiler, avec la collaboration de Keller Leo, Le futur du dialogue social et du tripartisme dans le contexte de la digitalisation de l'économie. Étude établie sur mandat du SECO, Berne.
- REMP (2017) : Recettes publicitaires nettes
<http://www.werbestatistik.ch/index.php?pid=85&l=fr>.
- Rifkin, J. (2014) : La nouvelle société du coût marginal zéro. L'internet des objets, l'émergence des communaux collaboratifs et l'éclipse du capitalisme. Les liens qui libèrent.
- SEFRI (2017) : Défis de la numérisation pour la formation et la recherche en Suisse,
<https://www.sbf.admin.ch/sbf/fr/home/actualite/medienmitteilungen.msg-id-67456.html>.
- Siegenthaler, M. et T. Stucki (2015) : Dividing the Pie: Firm-Level Determinants of the Labor Share, Industrial and Labor Relations Review, 68(5), pp. 1157 – 1194.
- Valenduc Gérard et Vendramin Patricia : Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures, Institut syndical européen, Working Paper 2016.03, Bruxelles, 2016.

Annexe : Les revendications syndicales en détail

Offensive d'application systématique des règles du droit du travail et de la protection des données

Concernant le droit du travail et des assurances sociales, le législateur n'a pas à prendre de décisions hâtives. Avec les modèles et rapports de travail favorisés par la numérisation, on est souvent en présence de phénomènes de précarisation connus depuis longtemps : indépendance fictive, travail sur appel, location de services. Les décisions administratives déjà prises contre le service de taxi Uber ou le service de livraison Notime, par exemple, montrent que les bases légales actuelles (p. ex. sur la définition de l'employeur et de l'employé[e], l'application de règles sur l'acquittement des cotisations AVS et assurance-chômage) peuvent également s'appliquer aux rapports de travail créés par la numérisation. Le travail sur plateforme en particulier peut très souvent être considéré comme un rapport de travail tout à fait normal ou une location de services. Il est important que les règles de la législation en vigueur soient systématiquement appliquées. Les règles et dispositions de protection du contrat de travail, la protection des travailleurs et travailleuses découlant de la LTr et de la loi sur l'assurance-accidents (LAA), de la loi sur la protection des données ainsi que les règles du régime des assurances sociales sont à appliquer sans exception aucune.

L'application conséquente des lois en vigueur n'en est que plus importante. À cet effet, nous exigeons que soit lancée une offensive d'application reposant sur trois axes :

- application renforcée des dispositions légales dans le domaine des assurances sociales et lutte contre le travail au noir dans celui de la numérisation ;
- application renforcée des dispositions légales dans le domaine de la police du commerce, en particulier par les cantons ;
- création d'une action prioritaire d'application du SECO dans le domaine de la protection de la santé, y compris la protection des données.

Sur ce point, les inspectorats du travail sont appelés à agir, mais aussi la SUVA ainsi que les établissements cantonaux d'assurances sociales. Il leur incombe d'effectuer des contrôles, auprès des employeurs qui utilisent des systèmes numériques d'organisation du travail, et d'appliquer les dispositions sur le temps de repos, les pauses et l'interdiction du travail du dimanche et de nuit ainsi que sur l'ergonomie. Les exploitants de plateformes, comme leurs concurrents, les prestataires traditionnels de services similaires, doivent verser des cotisations aux assurances sociales. Il appartient précisément aussi aux autorités qui luttent contre le travail au noir d'aborder les employeurs systématiquement et de manière conséquente. Le travail au noir n'existe pas uniquement sur les chantiers ou dans la branche de l'hôtellerie-restauration, mais aussi là où des exploitants de plateformes évitent de payer des cotisations aux assurances sociales etc. en choisissant sciemment l'indépendance fictive.

Les syndicats combattront cette dernière (contrats d'entreprises ou mandats via des plateformes Internet au lieu de contrats de travail) devant les tribunaux. Ils s'opposeront également à ce que la possibilité d'arbitrage concernant des droits contractuels figure dans les contrats de travail entre exploitants de plateformes étrangers et employé(e)s suisses. Cette manière d'agir viole l'interdiction d'engagement excessif (renoncement à la jouissance ou à l'exercice des droits civils) et de lésion (préjudice qu'éprouve une partie dans un contrat ou dans un partage) face à l'employeur.

D'autre part, il y a un danger, du point de vue politique, que la protection déjà faible en Suisse des salarié(e)s ne soit encore plus restreinte sous prétexte de numérisation. Les risques sont importants, surtout en ce qui concerne la protection que garantit la LTr à travers l'enregistrement de la durée du temps de travail, les dispositions sur la durée du repos et la durée maximale du travail. Certains politicien(ne)s veulent supprimer les dispositions de protection existantes comme la durée hebdomadaire maximale du travail ou l'enregistrement de la durée du travail en prétendant, à tort et globalement, qu'elles sont obsolètes à l'époque de la numérisation. Les syndicats affirment par contre qu'à l'époque du brouillage numérique des frontières entre travail et vie privée, de l'accessibilité permanente des travailleurs et travailleuses et de leur précarisation par les plateformes, les acquis législatifs doivent justement être conservés et appliqués. Autre exemple d'une telle déréglementation voulue sous prétexte de numérisation : dans le domaine des services de taxi, certains parlementaires essaient actuellement de favoriser les prestataires numériques par rapport aux prestataires traditionnels, en demandant la suppression du tachygraphe obligatoire. Il faut se battre contre ces interventions qui mettent en danger la santé et distordent la concurrence.

Le droit suisse de la protection des données est déjà applicable aujourd'hui à la numérisation et couvre la plupart des mesures de surveillance interdites imaginables par l'employeur (contrôle du comportement par GPS, géolocalisation, schémas de déplacements, courriels, etc.). Ces dernières années, les autorités et les tribunaux, et notamment la Cour européenne des droits de l'homme (CrEDH), ont constamment actualisé le droit de la protection des données⁸. Celui-ci est actuellement en train d'être révisé. Toutefois : la loi parle une langue très abstraite et générale. Elle donne peu d'exemples concrets ou pas du tout. Le problème est que beaucoup de travailleurs et travailleuses ne connaissent ni la législation, ni la pratique de tribunaux, ni les recommandations du Préposé fédéral à la protection des données. Cette situation peut s'améliorer si ce dernier et le SECO (Centre de prestations « Conditions de travail ») mènent une vaste campagne de sensibilisation et produisent ainsi que distribuent plus de matériel (brochures, listes de contrôle).

Il faut ensuite renforcer l'application dans le domaine de la police du commerce. Cela signifie que les règles cantonales servant à la protéger les biens de police comme la sécurité, le calme, la santé doivent aussi et d'autant plus être appliquées là où des problèmes surgissent et où un vide en matière d'application est entretemps apparu. Les exploitants de plateformes dans la branche de la logistique et des transports peuvent, par exemple, être une bonne illustration de cela. Les employeurs, comme Uber, qui organisent des courses en taxi par le biais de plateformes et d'applications, ne respectent ou ne respectaient pas les règles cantonales ou fédérales s'appliquant au transport commercial routier ou aux chauffeur(e)s de taxi qui dépendent d'une centrale téléphonique traditionnelle. Les chauffeur(e)s d'Uber ne reçoivent pour leur véhicule aucun tachygraphe de leur employeur, ils ne respectent pas les durées de repos, ni aucune autre disposition relevant de la police du commerce (comme l'observation des places de stationnement réservées). De ce fait, la sécurité des chauffeur(e)s comme des passagers (non-respect des durées de repos, courses dans un état de fatigue extrême, véhicules peu sûrs) est mise en danger. Les autorités responsables ici (police, police du commerce) doivent veiller, en faisant volontairement des contrôles, à ce que la protection des biens de police soit garantie, précisément par des prestataires numériques comme Uber.

⁸ La CrEDH a décidé que l'art. 8 de la Convention européenne des droits de l'homme (Droit au respect de la vie privée et familiale, au domicile et à la correspondance) est violé quand l'employeur surveille les courriels de l'employé(e) également lorsque ceux-ci sont envoyés par des appareils et les adresses électroniques de l'entreprise. Cf. Arrêt de la CrEDH – Affaire Bărbulescu c. Roumanie (Requête no 61496/08).

Dans les domaines de la sécurité au travail, de la protection de la personnalité et de la santé, l'application des règles en vigueur doit toutefois aussi être la première priorité. Le SECO devra en outre se centrer, dans une prochaine priorité d'application, sur les inspections du travail dans les branches numérisées. À partir de 2018, les risques pour la santé et la protection des données doivent être thématiques et contrôlés. Et il s'agira d'accorder une attention particulière aux salarié(e)s spécialement concernés, donc aux salarié(e)s âgés et à des branches spéciales, entre autres :

- enregistrement et rétribution complètes du temps de travail ;
- observation des durées de repos minimaux et des autres dispositions sur le repos de nuit et du dimanche ainsi que sur les vacances et les pauses selon la LTr ;
- contrôles du respect des durées (maximales) du travail dans le télétravail ;
- vérification systématique par les autorités de la sécurité du travail, des conceptions et solutions de protection de la santé adoptées par les employeurs pour le télétravail et, si nécessaire, offre de conseils sur place.

Lacunes législatives à combler dans le domaine du télétravail

Dans le domaine du télétravail existe un certain besoin d'agir au plan législatif. Cela concerne entre autres les questions spécifiques de la protection des travailleurs et travailleuses, des frais de matériel, d'autres dépenses et de la responsabilité civile. En soi, que des salarié(e)s travaillent à la maison n'est pas nouveau. La Suisse connaît le travail à domicile dans l'horlogerie depuis l'ère préindustrielle : des femmes et des enfants ont souvent accompli un travail artisanal sur mandat d'un employeur : assemblage de montres, laquage de pièces métalliques. Pour assurer la protection de ces personnes, le législateur suisse a adopté la loi sur le travail à domicile (LTrD), qui a été totalement révisée dans les années '80. Les questions que pose le travail à domicile pour la protection de la santé, les frais de matériel ainsi que l'inspection du travail y sont réglées.

La LTrD ne peut pas être appliquée aujourd'hui au télétravail pour des raisons formelles, lorsqu'il s'agit de travail de bureau classique, d'où des lacunes. L'USS demande ainsi que soit l'on adapte la LTrD, soit l'on modernise la LTr en y intégrant une réglementation spécifique pour le télétravail.

Celle-ci devra comprendre les points suivants :

- déclaration selon laquelle l'employeur doit assumer les charges découlant de l'utilisation d'une infrastructure et de matériel privés ;
- protection de la santé et sécurité au travail (ergonomie, qualité de l'air, lumière, surface des lieux de travail, etc.) ;
- droit pour l'employé(e) de ne pas être accessible en dehors des horaires de travail convenus ;
- protection plus grande des données dans l'utilisation d'appareils privés, dans l'utilisation mixte privée/professionnelle d'ordinateurs mis à disposition par l'employeur ;
- interdiction explicite de mesures de surveillance réfractives qui évaluent les prestations au moyen d'instruments cachés ou plus souvent combinés, de la géolocalisation, des flux de données, des schémas de travail et de déplacements, etc.

- réglementation des questions liées à la responsabilité civile (qu'est-ce qui se passe en cas de vol de données ou d'appareils, ou de perte dans le télétravail ?) ;
- ancrage des droits d'information des syndicats ; les syndicats doivent obtenir des employeurs l'autorisation d'entrer en contact de manière électronique avec les salarié(e)s du télétravail pour parler de CCT, de conditions de travail, etc.

Les règles déjà en vigueur doivent s'appliquer aux autres domaines du télétravail, soit :

- enregistrement et rétribution complètes du temps de travail ;
- observation des durées de repos minimales et des autres dispositions sur le repos la nuit et le dimanche ainsi que sur les vacances et les pauses prévues par la LTr ;
- vérification systématique par les autorités de la sécurité du travail, des conceptions et solutions de protection de la santé adoptées par les employeurs pour le télétravail et, si nécessaire, offre de conseils sur place.

Protection de la santé

L'évolution à venir doit être suivie d'un œil critique, en particulier aussi les questions portant sur la surveillance et la santé. En effet, les risques psychosociaux peuvent augmenter avec la numérisation (accessibilité permanente, interpénétration des temps de travail et de loisirs, isolement dans le domaine du télétravail). Les CCT doivent les spécifier et prévoir entre autres ceci :

- L'employeur doit établir quels sont les risques psychosociaux pour les formes de travail numériques (télétravail, travail sur plateformes, etc.) en procédant à une analyse de ceux qui sont liés au poste de travail. Ensuite, des mesures sanitaires, à intégrer dans les CCT, devront être prises de concert avec les syndicats. Cette procédure déjà prévue dans les CCT de renoncement à l'enregistrement de la durée du travail s'est avérée un instrument précieux.
- Les dispositions légales sur la protection de la santé représentent des normes minimales. Si nécessaire, elles devront être améliorées dans les CCT, ainsi que concrétisées et rendues opérationnelles dans le quotidien des entreprises. Cette mesure est surtout nécessaire dans les domaines où la numérisation crée de nouveaux risques et dont la règles légales (LTr, ordonnances relatives à la LTr, LAA, etc.) ne tiennent pas encore suffisamment compte. Nommément, il s'agit des consignes sur la protection de la santé en cas de télétravail et pour le travail en déplacement. La CCT doit aussi prescrire une obligation d'informer et d'instruire les salarié(e)s des risques psychosociaux du travail mobile et du télétravail.
- Il faut améliorer la protection contre le licenciement des travailleurs et travailleuses âgés depuis longtemps dans l'entreprise ; cela, aussi afin que les employeurs remplissent leur devoir d'assistance à l'égard de leurs employé(e)s (protection de la santé contre le stress, obligation de formation continue).

Droits syndicaux

Les syndicats doivent informer leurs membres ainsi que les salarié(e)s de manière générale et dialoguer avec eux. À cet effet, ils doivent pouvoir entrer en contact avec eux. À défaut, ils ne leur est pas vraiment possible de remplir leur rôle puisqu'ils ne sont en mesure ni d'informer sur les

CCT, ni de donner des conseils, ni de recruter des membres. Le partenariat social ne peut pas fonctionner si les syndicats n'ont pas le droit d'informer et d'accéder aux lieux de travail.

Le droit des syndicats d'entrer en contact avec les personnes qui travaillent sur des plateformes ainsi qu'avec celles qui effectuent du télétravail et de les informer est donc essentiel. En Suisse les droits syndicaux d'informer électroniquement ainsi que d'accéder physiquement aux lieux de travail peuvent être déduits de toute une série de dispositions. Il s'agit là de l'article 28 de la Constitution fédérale ainsi que des Conventions de l'OIT n^{os} 87, 98 et 135. La Convention européenne des droits de l'homme permet, dans le cadre son article 11 (Droit à la liberté d'association), aux salarié(e)s d'exercer les activités nécessaires pour leur travail syndical. L'information et la syndicalisation dans les entreprises en font aussi prioritairement partie. Le Tribunal fédéral a déjà confirmé les droits des syndicats d'informer et d'accéder aux lieux de travail⁹.

Mais dans la pratique, il est difficile pour les syndicats d'entrer en contact électroniquement avec les salarié(e)s qui travaillent sur des plateformes ou font du télétravail, car les employeurs s'y opposent. Pour ces raisons, il s'agit d'inscrire un droit à l'information électronique dans les CCT partout où cela est possible et, si nécessaire, le faire appliquer par la voie judiciaire.

Formation initiale et continue

Il faut encourager une meilleure qualification des adultes à travers des formations de rattrapage. Il y a également lieu d'encourager l'acquisition d'une nouvelle qualification (deuxième formation) lorsque des professions apprises disparaissent ou se transforment fortement ou lorsque, pour des raisons de santé, la personne n'est plus en mesure d'exercer sa profession.

Des offres de formation continue doivent être développées pour les personnes professionnellement actives, en particulier les plus âgées, qui ne maîtrisent pas les nouvelles technologies. Les migrant(e)s et les personnes en réinsertion professionnelle sont aussi concernés. Les compétences informatiques deviennent toujours plus une base que tout le monde doit maîtriser.

De nouveaux champs de recherche doivent être développés dans les hautes écoles (cloud, big data, sécurité, etc.) et leurs applications dans le domaine des banques (fintech) ou des infrastructures sensibles (énergie).

La recherche d'emploi passe toujours plus par des plateformes Internet. Il faut former les gens pour ce genre de candidatures.

De plus, l'attitude des jeunes de la génération Z (aussi appelée génération C pour Communication, Collaboration, Connexion et Créativité) face au travail a changé. Ils ne cherchent plus des emplois fixes avec un taux d'occupation élevé dans une seule entreprise, mais plutôt des mandats pour plusieurs clients. En même temps, il est pour eux important de pouvoir décider de manière autonome de leur temps libre. C'est une forme de vie nomade avec du travail à distance dans des espaces de cotravail et des rencontres virtuelles via Skype ou d'autres plateformes. Pour maîtriser ce type d'environnement de travail, de nouvelles compétences sont nécessaires.

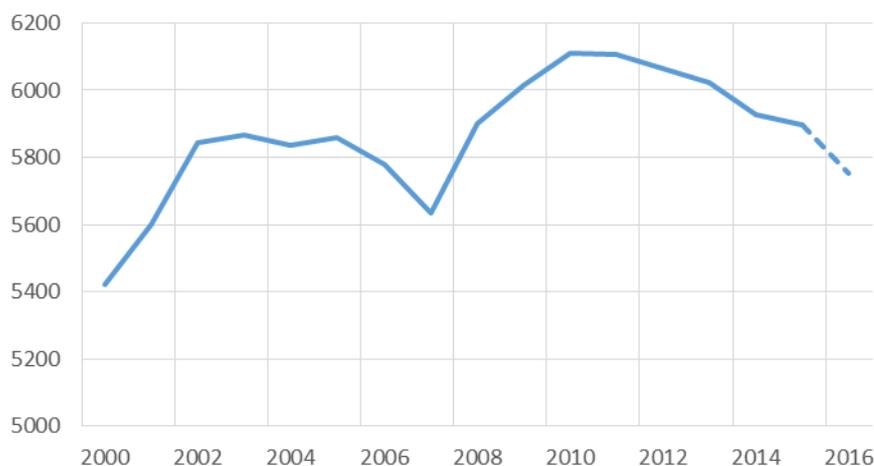
Les dernières évolutions de la politique de formation vont malheureusement dans la mauvaise direction. Les dépenses publiques réelles pour la formation, par personne active, ont diminué ces dernières années. Les programmes d'austérité des pouvoirs publics ont à cet égard clairement

⁹ Cf. À ce sujet l'Arrêt du Tribunal fédéral 2C_499/2015 du 06.09.17 (publication prévue) ainsi que le dossier de l'USS n°122, Les droits d'accès à l'entreprise et d'informer des syndicats

laissé des traces négatives. Dans la perspective de la baisse d'impôts prévue par la troisième réforme de l'imposition des entreprises (« Projet fiscal 17 »), de nouvelles baisses des recettes et des trains de mesures d'économies menacent. Les baisses générales de l'impôt sur le bénéfice cofinancées par la Confédération qui sont prévues ici pourraient en particulier creuser des trous béants dans les caisses publiques. Or, au lieu de baisser cet impôt, il faut investir dans l'avenir du pays et des travailleurs et travailleuses en multipliant les efforts destinés à la formation initiale et continue.

Dépenses publiques réelles de formation par personne active

(aux prix de 1997, 2016 estimation basée sur l'évolution à la Confédération)



Encouragement des CCT : suppression des obstacles surannés (entre autres quorum excessif des employeurs pour l'extension du champ d'application des CCT)

La pression sur les salaires a augmenté partout dans le monde. Parce que les entreprises ont gagné en pouvoir de marché à travers la numérisation, la mondialisation et les efforts politiques déployés pour réduire la protection des salarié(e)s (voir l'auteur et al., 2017 ; Jaumotte et al., 2015). En Suisse aussi, l'écart entre les salaires s'est creusé.

Avec la numérisation, les travailleurs et travailleuses sont en outre poussés à l'indépendance (fictive). Avec pour conséquence, non seulement une moins bonne protection des personnes concernées contre les abus, mais aussi le fait que les solutions trouvées dans les branches pour la formation initiale ou continue sont contournées ou évitées.

Comme en Suisse, les obstacles à l'extension du champ d'application des CCT sont les plus élevés au monde, des CCT importantes risquent de s'éroder ou de complètement disparaître. Aucun autre pays ne demande, par exemple, que plus de la moitié des employeurs soient les parties contractantes d'une CCT pour pouvoir en étendre le champ d'application.

En matière de CCT, la Confédération doit supprimer les obstacles bureaucratiques, surtout en ce qui concerne l'extension de leur champ d'application. Il faudrait au moins supprimer ce que l'on appelle le « quorum des employeurs » ou le remplacer par une solution praticable. Beaucoup de propositions ont été faites (cf. p. ex. les initiatives parlementaires pour une « modernisation du partenariat social »).

Nouvelles CCT comportant des dispositions de protection efficaces et des possibilités de formation initiale et continue dans les branches menacées

La numérisation touche en particulier aussi d'importants pans du secteur des services. Alors que dans beaucoup de branches industrielles les conditions de travail et la formation initiale et continue sont réglées dans des CCT (p. ex. la CCT MEM), le secteur des services est à la traîne. Dans les branches exposées du commerce de détail, du journalisme (Suisse alémanique et Tessin) ou dans les assurances, on ne trouve pas de CCT de branche. Dans le secteur bancaire, une partie des conditions de travail sont certes réglées dans une CCT, mais celle-ci ne contient aucune disposition sur la formation initiale et continue. En outre, son champ d'application n'a pas été étendu.

Ces lacunes conventionnelles dans le commerce de détail, le journalisme, les assurances et, en partie, les banques doivent être rapidement comblées. Beaucoup de banques refusent actuellement d'appliquer la CCT de leur secteur.

Les CCT doivent comprendre des clauses prévoyant des mécanismes d'intervention flexibles et rapides pour les syndicats et les représentations du personnel au cas où des adaptations seraient nécessaires en raison de changements technologiques (imprévus, perturbants) ou de nouveaux risques imprévus pour les travailleurs et travailleuses.

Meilleure protection contre le licenciement pour les collaborateurs et collaboratrices âgés comptant beaucoup d'années d'ancienneté

Les collaborateurs et collaboratrices âgés comptant beaucoup d'années d'ancienneté sont particulièrement menacés par les innovations technologiques et les réorganisations ; cela, particulièrement lorsque les employeurs ont négligé de maintenir leurs qualifications à jour par des mesures de formation initiale ou continue (« devoir d'assistance »).

La situation est par exemple sensible dans les professions commerciales, mais aussi dans les métiers de la production industrielle. Dans ces deux activités, la part de femmes actives ayant 40 ans ou plus a fortement augmenté au cours des 20 dernières années. 78 % des employé(e)s de commerce qui ont fait un apprentissage (sans diplôme tertiaire) sont des femmes. Et 59 % ont 40 ans ou plus.

Pour faire prendre leurs responsabilités aux employeurs et protéger les personnes concernées contre les abus, la Confédération doit améliorer la protection légale contre le licenciement des collaborateurs et collaboratrices âgés comptant beaucoup d'années d'ancienneté. De nombreuses branches ont déjà fait de bonnes expériences avec ce genre de dispositions conventionnelles.

Hausse des salaires réels selon l'évolution de la productivité, impôts sur le bénéfice suffisamment élevés

La numérisation doit servir les salarié(e)s. Les entreprises doivent restituer aux travailleurs et travailleuses les gains de productivité générés par la numérisation. Les salaires réels doivent suivre le rythme de la productivité.

Les entreprises doivent payer suffisamment d'impôts sur le bénéfice et le capital. Comme les ménages privés, elles utilisent en effet les services et les infrastructures publiques. Avec la numérisation, la division du travail augmente. Quand les bénéfices réalisés en Suisse ne sont pas im-

posés ici, il y a lieu de craindre qu'ils ne soient transférés vers la maison mère étrangère sans avoir été imposés. À quoi s'ajoute qu'une grande partie des entreprises « suisses » appartient à des actionnaires étrangers qui ne paient pas d'impôts sur le revenu dans notre pays. Les projets des milieux patronaux qui veulent baisser les impôts sur le bénéfice dans le cadre de la troisième réforme de l'imposition des entreprises, respectivement du « Projet fiscal 17 », vont dans la mauvaise direction.

Des idées comme entre autres un impôt sur les robots ne sauraient produire l'effet escompté. Fondamentalement, les entreprises n'investissent que si c'est rentable. Les investissements qui permettent de rationaliser engendreront donc soit des bénéfices plus élevés, soit une croissance des salaires plus forte, selon le facteur de production qui a le plus de poids dans la répartition des gains de productivité. Il est essentiel que ces derniers continuent à être imposés. Pour les travailleurs et travailleuses indépendants, des règles en matière d'honoraires qui fonctionnent existent aujourd'hui déjà. De telles règles sont à créer lorsqu'elles font encore défaut.

Information et consultation des salarié(e)s concernés par des innovations technologiques ou organisationnelles

Les salarié(e)s doivent pouvoir participer en cas d'introduction d'innovations technologiques dans l'entreprise¹⁰. Toute nouvelle organisation du travail (p. ex. le télétravail, mais aussi les processus, les machines et les interfaces) doit être discutée avec les travailleurs et travailleuses concernés avant son introduction et ceux-ci doivent être formés en conséquence.

Les droits à l'information et à la consultation découlant de la loi sur la participation et de la LTr ne représentent toutefois qu'une norme minimale. Or ils peuvent tout de même concerner l'information, la participation et la codécision.

- Selon l'article 9 de la loi sur la participation, la représentation du personnel a le droit d'être informée en temps opportun et de manière complète sur tout ce dont la connaissance lui est nécessaire pour s'acquitter convenablement de ses tâches. Tous les processus de transformation qui se produisent dans le cadre de la numérisation en font précisément aussi partie. Les informations sur les stratégies de numérisation de l'entreprise doivent être communiquées en priorité aux travailleurs et travailleuses et à leur représentation avant que les décisions s'y rapportant ne soient prises.
- L'employeur est tenu d'informer la représentation des travailleurs et travailleuses au moins une fois par an sur les conséquences de la marche des affaires pour l'emploi et le personnel. Cela peut par exemple être le cas quand des externalisations sont prévues.
- Selon l'article 48 de la LTr, les travailleurs et travailleuses ou leurs représentant(e)s ont le droit d'être informés et consultés sur les affaires concernant les questions relatives à la protection de la santé, l'organisation du temps de travail et l'aménagement des horaires de travail. Ce droit comprend le droit d'être entendu et conseillé avant qu'une décision ne soit prise et celui que la décision soit motivée si elle ne prend pas compte, ou peu seulement, des objections des travailleurs et travailleuses et de leur représentation. Cette règle intervient

¹⁰ Des enquêtes de la Confédération syndicale allemande DGB montrent que les travailleurs et travailleuses se sentent ensuite nettement mieux dans leur travail. « Un employé sur deux qui n'a aucune influence sur l'utilisation de techniques numériques à son poste de travail parle de son sentiment d'impuissance. » (DGB, 2016).

quand de nouvelles formes numériques de travail touchant au temps de travail et à l'organisation de l'entreprise sont introduites (télétravail, travail sur plateforme, etc.).

- En cas de licenciement collectif, les salarié(e)s doivent être consultés et informés ou alors, un plan social est obligatoire.

Le problème de toutes ces dispositions est qu'en Suisse, beaucoup de PME n'ont pas de représentation du personnel, ou que celle-ci, à cause du manque de protection contre le licenciement, ne peut agir en toute indépendance. Les prescriptions qui ont trait à la participation sont aussi peu connues en Suisse et pas souvent utilisées. Et lorsqu'elles sont obligatoires (comme la protection de la santé), elles sont trop peu appliquées. Les inspecteurs et inspectrices cantonaux du travail doivent à cet égard effectuer des contrôles plus sévères.

De plus, la loi sur la participation est une loi-cadre et la LTr ne comprend que des normes minimales. Elles ne contiennent que relativement peu de dispositions à ce sujet, raison pour laquelle elles laissent beaucoup de place aux règles sur la participation prévues par les CCT. Il faut donc renforcer dans ces dernières la participation dans les entreprises. Il est surtout nécessaire qu'en ce qui concerne cette participation lors de transformations technologiques, le rôle et l'implication des syndicats soient définis de manière plus précise. Les syndicats et les représentations du personnel doivent obligatoirement être impliqués durant les phases de réorganisation et un droit de veto doit être donné aux représentations du personnel, au personnel en l'absence de celles-ci.

Toute nouvelle organisation du travail (p. ex. le télétravail, mais aussi les processus, les machines et les interfaces) doit être discutée avec les travailleurs et travailleuses concernés avant son introduction et ceux-ci doivent être formés en conséquence. La loi sur la participation doit être évaluée à l'aune de sa praticabilité. En même temps, des réformes qui renforcent les droits des commissions du personnel sont nécessaires. Et surtout, les travailleurs et travailleuses doivent obligatoirement être consultés et pouvoir participer avant que de nouvelles technologies numériques ne soient utilisées.

Die Reihe SGB-Dossier. Bisher erschienen**Titres déjà publiés dans la série Dossier de l'USS**

- 90 Fortsetzung der gewohnten Lebenshaltung nur für eine Minderheit. Zur wirtschaftlichen Lage der Rentner und Rentnerinnen in der Schweiz. September 2012. *Seule une minorité peut maintenir son niveau de vie antérieur. La situation économique des retraités et des retraitées en Suisse. Septembre 2012.*
- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français.* Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. *April 2013. Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni und wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français.* November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français.* Januar 2014
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. und 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12^e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohnungleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern und der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere und Resolutionen. November 2014. *55^e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz und Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015. *Existe-t-il une politique européenne des syndicats ?*
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15.* Mai 2015.
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg und Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. **März 2017**
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017. *Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.*
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse und Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*

Nachbestellte Einzelnummern kosten Fr. 4.- pro Exemplar; Umfangreiche Nummern sind teurer, Fr. 10.- (inkl. Porto).

Chaque commande supplémentaire coûte 4 francs l'exemplaire ; pour les numéros plus volumineux, 10 francs/ex. (frais de port inclus).

Bestelltalon: Einsenden an SGB, z.H. Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, Postfach, 3000 Bern 23, Fax 031 377 01 02 oder per e-mail: info@sgb.ch

Talon de commande : à envoyer à l'USS, c/o Maria-Rosa d'Alessandris / Kathrin Kohler, c.p., 3000 Berne 23 ; télécopieur 031 377 01 02 ou par e-mail : info@sgb.ch

Ich bestelle folgendes Dossier: Nr. / N°Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Je commande les Dossiers suivants : Nr. / N°.....Anzahl Ex. / Nombre d'ex.

Name, Vorname / Nom, prénom:.....

Strasse / Rue:.....

Ort / Localité:.....