

QUEL CONTRAT SOCIAL, à l'heure de la révolution numérique et de la conversion écologique ?



SOMMAIRE

- 04 • QUEL CONTRAT SOCIAL, À L'HEURE DE LA RÉVOLUTION NUMÉRIQUE ET DE LA CONVERSION ÉCOLOGIQUE ?
- 05 • QUELLES MUTATIONS REMETTENT EN CAUSE LE CONTRAT SOCIAL EN FRANCE ?
- 06 • LES CONSÉQUENCES CONCRÈTES DE CES MUTATIONS
- 08 • QUELLES PISTES POUR UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL CAPABLE DE FAIRE SOCIÉTÉ ?
- 10 • LE RÔLE DE LA FÉDÉRATION CINOV ET DE SES ADHÉRENTS ?
- 11 • DES PROPOSITIONS CONCRÈTES

ÉDITO

Trois questions à Frédéric Lafage, président de la Fédération CINOV



Pourquoi avoir organisé ce colloque sur la nécessité d'un nouveau pacte social ?

La Fédération CINOV, à travers ses adhérents, est confrontée à de nouvelles formes d'exercice de l'emploi qui ne correspondent plus au contrat social traditionnel, basé sur l'embauche en CDI d'un salarié, destiné à passer la quasi-intégralité de sa carrière dans la même entreprise. Aujourd'hui, nous ne sommes plus dans cette logique : les individus sont amenés à changer plusieurs fois d'entreprises, voire même de métiers. Cette évolutivité des carrières impose non seulement un nouveau rapport à la formation - avec un plus grand recours à la formation continue - mais aussi une réflexion sur le lien entre sécurité de l'emploi et sécurité sociale. L'expression du besoin d'autonomie des collaborateurs, surtout dans les métiers de la prestation de services intellectuels, de même que l'aspiration des jeunes générations à se construire un parcours d'épanouissement personnel, plutôt qu'à rechercher la stabilité d'une relation affective à l'entreprise, sont aussi des réalités à prendre davantage en compte. Dans ce contexte, il faut dessiner les contours d'un nouveau cadre, solide et partagé, mieux adapté à l'exigence actuelle d'agilité.

Quels sont les enjeux de ce nouveau pacte social ?

Une fois dressé ce constat, je crois que nous devons être capables de sortir du clivage initial qui oppose syndicats de salariés et syndicats patronaux, pour définir une nouvelle relation basée sur le partenariat, en considérant le contrat social dans sa dimension sociétale.

Il faut se demander comment le co-construire, surtout dans une branche comme la nôtre où 70% des personnels sont des ingénieurs, des cadres, avec une formation initiale importante et une expertise partagée par l'employeur et ses collaborateurs. Il convient par conséquent de créer les conditions d'expression de l'autonomie des individus et de valoriser cette nouvelle relation du salarié à l'employeur. Cela nécessite un dialogue renforcé dans les entreprises que la branche peut et doit faciliter.

En quoi la Fédération CINOV a-t-elle un rôle à jouer dans ces réflexions ?

Dans notre branche où 97% des entreprises comptent moins de 50 salariés, la relation de proximité entre employeurs et salariés invite à se doter de nouveaux outils de dialogue social. C'est ce qui explique que la Fédération CINOV ait été à l'initiative, l'été dernier, de la création de la commission paritaire TPME, qui a pour mission de formuler des avis sur les projets d'accords de branche. Plus largement, je crois que la Fédération CINOV a un rôle à jouer pour initier une réflexion large qui associe nos entreprises, des philosophes, des économistes, des juristes, des sociologues, des ergonomes... Seul ce regard global sur la société nous permettra de comprendre la situation actuelle et les chemins possibles pour bâtir ensemble un nouveau pacte social. Tout est encore à construire.

CAUSES ET CONSÉQUENCES DES TRANSFORMATIONS À L'ŒUVRE OU COMMENT REPENSER LES FONDEMENTS DE NOTRE CONTRAT SOCIAL ?

Développement du numérique, augmentation du nombre d'indépendants, préoccupations environnementales... Les mutations qui touchent le monde du travail et la société ébranlent les fondements du contrat social tel que nous le connaissons depuis l'après-guerre. Un sujet de réflexion que la Fédération CINOV a placé au cœur d'un colloque, organisé lundi 19 octobre, à Paris, et retransmis en direct sur YouTube.

QUELLES MUTATIONS REMETTENT EN CAUSE LE CONTRAT SOCIAL EN FRANCE ?

AUX ORIGINES DU CONTRAT SOCIAL

Si la notion de contrat social renvoie historiquement à Jean-Jacques Rousseau, Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit du travail à Paris I, a préféré inscrire le débat dans la perspective ouverte par le modèle social français, né après-guerre : « *Ce modèle social se caractérise par des embauches en CDI à temps plein, pour fidéliser les travailleurs, a-t-il rappelé. Il est de surcroît associé à une couverture automatique de tout salarié par un système de protection sociale qui se révèle être le plus favorable d'Europe. Mais ce couple de 1946 entre droit du travail et protection sociale n'existe plus.* »

UN MODÈLE ÉCONOMIQUE EN MUTATION

Hérité du modèle industriel d'après-guerre, ce pacte, construit autour du travail et de la notion de stabilité, avec des carrières linéaires et de grandes entreprises structurantes, n'est plus adapté à l'économie post-industrielle, servicielle et immatérielle d'aujourd'hui. « *Il est battu en brèche, a jugé Alain Assouline, président de CINOV Numérique. Les entreprises sont de plus en plus petites, les projets ne se pensent plus dans le long terme et la tendance au travail indépendant se renforce.* » Porteuses de nouvelles opportunités, ces évolutions exigent cependant un nouveau contrat social capable de prendre en compte les nouvelles formes de précarité.

LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

Le pacte social est aussi « *chamboulé* » par la transformation numérique, comme l'explique Jennyfer Chrétien, déléguée générale de Renaissance numérique : « *Le numérique, au-delà de transformer les outils de production, apporte de nouvelles valeurs, que les acteurs doivent réapprendre à partager* ». Comment rétablir un juste partage de la valeur, en prenant en compte la contribution de chacun à la production des données ? « *Ce partage de la valeur pose aussi, selon Jennyfer Chrétien, la question de la gouvernance au sein des filières, des organisations et de la société.* » Comment faire pour associer aux négociations tous les producteurs de données et de valeurs ? Enfin, la transformation numérique bouleverse les usages, comme la crise sanitaire l'a démontré, et crée de nouvelles fractures d'équipement, de couverture, de formation.



AUTOUR DE LA TABLE

La diversité des profils des intervenants invités par la Fédération CINOV a permis d'aborder la question d'un « nouveau contrat social » sous plusieurs angles. Étaient ainsi présents pour débattre Alain Assouline, fondateur et président du réseau des écoles WebForce3, président de CINOV Numérique ; Jennyfer Chrétien, déléguée générale de Renaissance numérique, un think-tank créé en 2005 pour lutter contre les fractures numériques ; François Hubault, ergonomiste, maître de conférence émérite à l'Université Paris 1 et chercheur associé du laboratoire ATEMIS ; Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit du travail à Paris I - Sorbonne et à Sciences-Po ; Boris Sirbey, co-fondateur de CollectiviZ et de France Apprenante, un réseau créé pour aider territoires et entreprises à acquérir de nouvelles manières d'apprendre.

LES CONSÉQUENCES CONCRÈTES DE CES MUTATIONS

INSTABILITÉ, INÉGALITÉ, TENSIONS

À plus d'un titre, la révolution numérique renforce les inégalités : « Les happy fews profitent au maximum des potentialités du numérique, a décrypté Jean-Emmanuel Ray, mais ils sont de moins en moins nombreux », tandis que « la situation de subordination » des publics défavorisés est accentuée.

Cependant, la difficulté d'appropriation de l'outil numérique n'est qu'un des facteurs d'inégalité et de fragilité. « Les sujets sont pris dans une organisation qui repose sur la division, l'atomisation, a regretté François Hubault, maître de conférence émérite à l'université Paris 1. Quand dans une organisation on sait que la performance est collective, mais que l'évaluation est individuelle, on organise la mise en concurrence des personnes dont par ailleurs on sollicite la coopération. On crée ainsi des tensions, qui créent une espèce de violence »

« Cette façon de travailler, avec de plus en plus de télétravail et l'émergence d'espaces de co-working, prive les individus de la protection qui était celle du contrat social », a ajouté Alain Assouline, parce qu'ils se trouvent atomisés et qu'ils ne sont pas organisés en syndicats. »

CRISE DU SYSTÈME REPRÉSENTATIF

Évoqué à plusieurs reprises, le mouvement des « Gilets jaunes » illustre, selon Jean-Emmanuel Ray, la crise du système représentatif, la défiance envers les syndicats, « voire l'agressivité » qu'inspire le système paritaire, et les situations explosives que cela engendre. L'enjeu serait donc de trouver un nouvel équilibre de représentation, tout en prenant en compte les différents degrés de culture syndicale d'une branche à l'autre, comme a tenu à le souligner Jennyfer Chrétien.



« NOUS ASSISTONS À L'ÉCHEC DES MODÈLES DE TYPE INDUSTRIEL QUI REPOSAIENT SUR LA PRÉTENTION DE LA MAÎTRISE DES ÉVÈNEMENTS »

François Hubault, maître de conférence émérite, Université Paris 1 & consultant-chercheur associé, ATEMIS

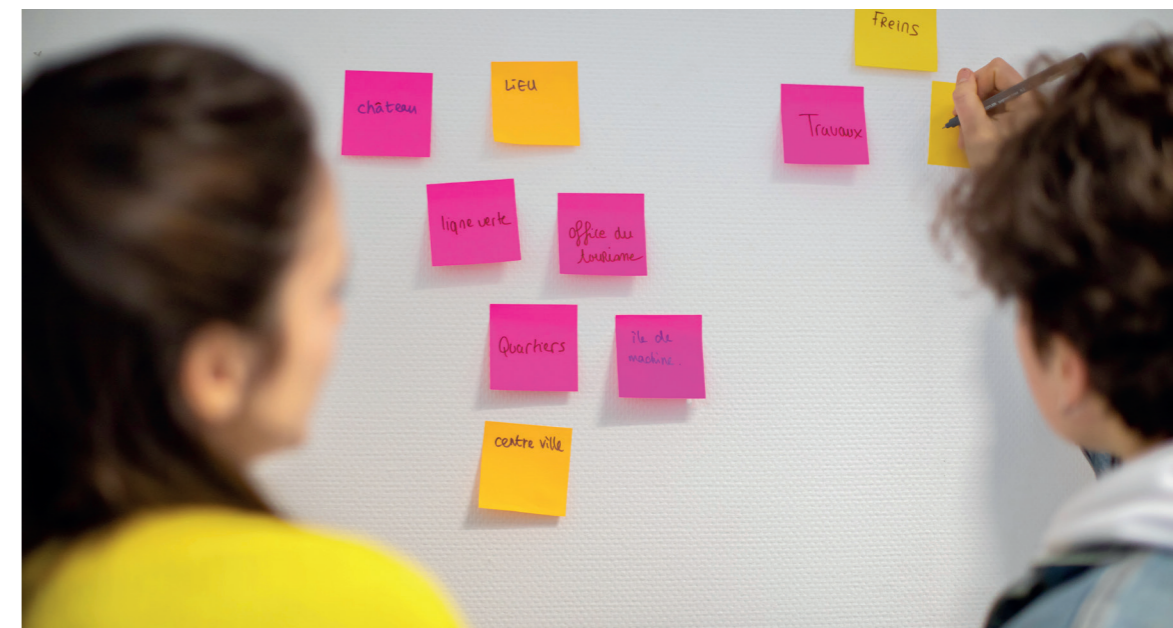


PENDANT CE TEMPS SUR LE CHAT DE YOUTUBE

Retransmise en direct sur YouTube, la table ronde a suscité de très nombreux commentaires de la part des quelque 230 internautes connectés.

Sur la définition même de contrat social, « qui renvoie généralement à l'idée de solidarité », selon l'un, qui s'oppose au « règne de la finance », selon un autre, qui est indissociables de l'idée de « bien commun » selon une dernière intervenante. Le débat a aussi porté sur la fonction du travail : « perte de temps dont la seule utilisé est de financer notre besoin de consommer » ou « vecteur d'épanouissement ».

Ou encore sur les « dangers » de la transformation numérique : « déshumanisation de la société », risque de « remplacer l'homme dans les décisions », opportunité pour libérer du temps pour que « l'homme s'occupe du bien commun » ou « outil de libération », le débat a battu son plein !



L'EXPÉRIENCE DU TRAVAIL NE FAIT PLUS SOCIÉTÉ

Alors que les jeunes font preuve de plus d'exigences quant aux valeurs portées par l'entreprise qu'ils intègrent - « Je suis surpris de voir qu'en période d'essai les jeunes testent autant l'entreprise que l'inverse ! » a donné pour exemple Alain Assouline - force est de constater que « l'expérience du travail aujourd'hui ne fait plus société, a noté François Hubault. Or, c'est un des enjeu du contrat de travail de faire société, ce qui est de moins en moins le cas. » Pourquoi ? Tout d'abord, d'après l'universitaire, parce que « l'emploi ne garantit plus un revenu stable : certains revenus s'envolent, d'autres s'écrasent, ce qui défait la dimension du vivre ensemble. » Le contrat de travail est, en outre, de moins en moins explicite sur le sens de l'activité qu'il prévoit. Enfin, il y a une « désagrégation de l'expérience collective du travail, qui était un principe. »



« PLUS ON AURA DE FLEXIBILITÉ, PLUS LA QUESTION DE LA SÉCURITÉ SERA PRIMORDIALE »

Alain Assouline, président du syndicat CINOVA Numérique



« L'INDIVIDU NE PEUT PAS SE DÉVELOPPER SANS UN COLLECTIF, DONT LE RÔLE PRINCIPAL EST DE CRÉER UN CADRE POUR PERMETTRE À L'INDIVIDU DE SE CONSTRUIRE, DE S'ÉMANCIPER ET DE SERVIR LA PÉRENNITÉ DU COLLECTIF »

Boris Sirbey, co-fondateur de Collectiviz et France Apprenante

QUELLES PISTES POUR UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL CAPABLE DE FAIRE SOCIÉTÉ ?



DÉMYSTIFIER LES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE ET DES INNOVATIONS À VENIR

Pour Jennyfer Chrétien, il faut veiller à « ne pas appréhender la transformation numérique de façon anxieuse, pour éviter les blocages et en favoriser l'adoption. »

Quant à l'intelligence artificielle, si beaucoup d'études annoncent des pertes d'emploi et la suppression de certains métiers, cette révolution va aussi en créer de nouveaux : « On ne sait pas encore l'évaluer, a reconnu Jennyfer Chrétien, mais on perçoit les enjeux de formation et d'accompagnement. »

Transformation numérique, intelligence artificielle, big data : nos sociétés souffrent aujourd'hui d'un manque de connaissances qu'elles doivent surmonter pour que ces outils enclenchent de nouveaux cercles vertueux, créateurs de valeur.



« NOUS VIVONS DANS UNE SOCIÉTÉ D'INDIVIDUS, CRÉER DU COLLECTIF AUJOURD'HUI C'EST TRÈS COMPLIQUÉ, MAIS ON DOIT LE FAIRE »

Jean-Emmanuel Ray,
professeur de droit du travail à
Paris I - Sorbonne et à Sciences-Po

CRÉER LES CONDITIONS D'UN RENOUVEAU CRÉATIF

Au-delà de l'appropriation technique, le défi est aussi managérial, tant il convient de réussir à penser le travail comme une « ressource collective » et non comme un « coût », pour reprendre les termes de François Hubault : le contrat social doit redonner aux individus la possibilité « de trouver dans le collectif un ressort créatif », il doit aussi convaincre les managers de miser sur la confiance plutôt que sur la méfiance, « comme capacité d'agir ». Plus fondamentalement encore, pour Boris Sirbey, l'ambition du contrat social est de permettre aux individus de « s'émanciper ».

PLACER LA QUESTION DE LA SÉCURITÉ AU CŒUR DU NOUVEAU CONTRAT SOCIAL

Tandis qu'au 20^{ème} siècle, « nous considérons la formation comme un stock de compétences avec lequel on allait vivre toute sa vie, on sait que les jeunes aujourd'hui vont faire 5, 10 métiers différents, a analysé Alain Assouline. Il faut donc qu'ils puissent se reconverter, changer de métier », sans prendre de risque. La question du filet de sécurité doit par conséquent être au cœur du nouveau contrat social.

A ce titre, la création, en 2014, d'un CDI intérimaire a constitué une bonne réponse aux problèmes posés par l'intérim, aux yeux d'Alain Assouline, qui plaide pour « une sécurité qui ne soit pas endormante, mais qui permette la créativité et la projection dans l'avenir. »

Pour Jean-Emmanuel Ray, le CDI à vie étant dépassé, il faut imaginer un « statut de l'actif », avec un renversement du schéma de protection sociale : « Ce ne serait plus une cotisation sociale sur l'entreprise, mais plutôt un impôt qui assurerait un minimum de protection sociale, quelques soient les hauts et les bas de l'entreprise. » Face à ces mutations, le droit du travail doit impérativement évoluer, « pour éviter l'ubérisation des situations. »

NOUVELLES ASPIRATIONS SOCIALES SOCIÉTALES

« Comment, en tenant compte de toutes ces transformations, trouve-t-on le moyen de formaliser un pacte social qui permette de faire société ? a interrogé Alain Assouline. Pour que les jeunes générations adhèrent à un contrat social, il faut le revisiter. »

Ce qui suppose de réinterroger « le système de croyance qui en fait le socle », pour faire écho à la thèse de Boris Sirbey. Ancien étudiant en philosophie, le co-fondateur de CollectiviZ et France Apprenante a insisté sur les perspectives que trace cette période de bouleversement : « Ces moments d'effondrement des paradigmes existants marquent la fin d'un cycle et ouvrent un champ pour inventer une autre réalité et reconstruire des systèmes de croyances et de valeurs différents. »



« LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE NE PEUT ÊTRE IMPOSÉE, IL FAUT EMBARQUER TOUT LE MONDE ET GARANTIR LA COMPRÉHENSION DE CHACUN »

Jennyfer Chrétien, déléguée
générale de Renaissance
Numérique

LE RÔLE DE LA FÉDÉRATION CINOV ET DE SES ADHÉRENTS

PETITES ENTREPRISES : QUEL RÔLE ? QUELS BESOINS D'ACCOMPAGNEMENT ?

Appréhension du numérique, mise en œuvre de formations, relation employeur/salarié... « *Si on ne veut pas que ça ne concerne que les happy fews, il faut accompagner tous les acteurs* », a prévenu Alain Assouline. Sans attendre l'arrivée d'un cadre général, l'expérimentation doit se faire à l'échelle des petites entreprises « *avec des personnes qui se sentent en sécurité pour une expression authentique, comme l'a affirmé Boris Sirbey. Car il faut partir des individus et de leurs connexions à un niveau assimilable.* » Plus à même de créer ces cadres de confiance, les petites entreprises ont donc une partition à jouer pour conjuguer sécurité et créativité.



BRANCHE BETIC : EXPÉRIMENTER, REVISITER

Dans ce contexte, « *la fédération CINOV peut, à son échelle, essayer de mettre en place des mécanismes pour garantir que la flexibilité ne produise pas de l'insécurité et de la précarité* », a avancé Alain Assouline.

Plus largement, Frédéric Lafage a conclu la table ronde en indiquant que « *la fédération essaie de construire un projet sociétal* », pour être capable d'imaginer une nouvelle relation entre employeurs et salariés, mais aussi des règles qui laissent un espace de liberté aux entreprises. Jusqu'où faut-il aller dans la remise en question du fonctionnement actuel ? Faut-il dépasser le modèle de financement basé sur la cotisation des entreprises pour aller vers l'impôt et renforcer le rôle d'un Etat protecteur ? Les dispositifs mis en œuvre depuis le début de la crise sanitaire et les enjeux du plan de relance rendent très opportuns ces questionnements.

96%

des entreprises de la branche ont moins de 50 salariés

84%

des embauches se font en CDD

DES PROPOSITIONS CONCRÈTES

En avance, la branche BETIC pourrait être force de propositions/expérimentations :

01

Penser de nouvelles protections dépassant le cadre entreprises/salariés vers un cadre citoyen/Etat (impôt)

02

Mener des actions pédagogiques fortes pour désacraliser l'innovation (IA, robotisation etc)

03

Repenser la gouvernance dans les organisations

04

Oser aborder la question de l'affectation des nouvelles valeurs

05

Bâtir un nouveau contrat social en partant de la base, des PME qui peuvent constituer un espace idoine pour reconstruire un nouveau contrat social, notamment basé sur la confiance

06

Miser sur le collectif



Fédération CINOV
4 avenue du Recteur Poincaré
F-75782 PARIS Cedex 16
T. +33 (0)1 44 30 24 53

www.cinov.fr

