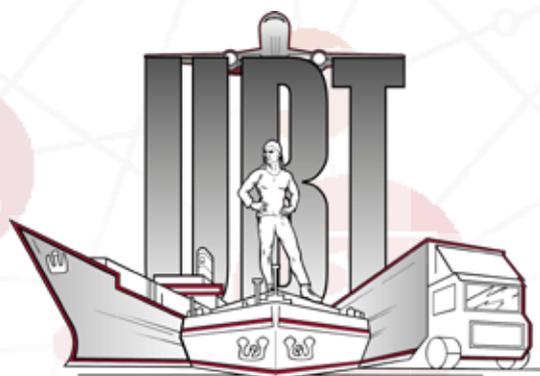


Digitalisation et automatisation de l'industrie et du transport

Déclaration de l'UBT et de la FGTB Métal

«Vers une digitalisation inclusive et humaine dans les secteurs du
métal et du transport.»

07.10.2019



FGTB UBT
Ensemble, on est plus forts



Les secteurs du métal et du transport sont en pleine mutation. Cette mutation se traduit par une digitalisation, une automatisation et une robotisation de plus en plus rapides. Dans de nombreuses entreprises, les processus de production subissent une digitalisation de plus en plus poussée, ils sont en effet dirigés par tablette, par l'intelligence artificielle, par les robots et par l'internet des objets. Dans le secteur du transport, Uber et Deliveroo sont les principaux représentants de la digitalisation. Au moyen d'applications pour smartphone – basées sur des algorithmes et des mégadonnées – on crée des économies de plateformes numériques.

Ces évolutions s'accéléreront et s'intensifieront au cours des prochaines années. Alors que cette 'quatrième révolution industrielle' crée de nombreuses chances et opportunités, elle présente aussi de sérieux défis et menaces. L'important est donc de saisir les opportunités, de relever les défis et de limiter les menaces.

L'UBT et l'ABVV Metaal sont convaincus que la transition numérique peut devenir un succès, que les évolutions technologiques, nombreuses et rapides, peuvent être transformées en une situation de gagnant, tant pour les entreprises que pour les travailleurs. Mais cela signifie qu'il faudra faire des choix sociétaux fondamentaux. Cette transition ne pourra réussir que si on opte résolument pour une digitalisation inclusive et humaine. Cela signifie opter pour un développement technologique qui place l'homme et pas seulement le profit économique au cœur des préoccupations. C'est la meilleure garantie pour conserver des secteurs du métal et du transport forts, innovateurs et viables.

Notre vision sur une 'digitalisation inclusive et humaine' met au centre

5

points



1 L'emploi

L'impact de l'industrie 4.0 sur l'emploi est difficile à prévoir. Chaque étude qui prévoit une perte massive d'emplois est contredite par une étude qui prétend le contraire et parle de la création importante de nombreux nouveaux emplois. Quoi qu'il en soit, il importe d'anticiper les évolutions de l'emploi. Si demain il y a moins d'emplois, il faudra voir comment redistribuer le travail. Il faudra un examen objectif de la réduction du temps de travail (collective, individuelle ou sur base de la carrière). En cas de hausse de la productivité (résultant de l'automatisation par exemple), une réduction du temps de travail doit être possible avec maintien du salaire, certainement dans les secteurs et les entreprises qui subissent une transformation. La pension anticipée et l'extension des possibilités de fin de carrière peuvent elles aussi constituer un moyen de redistribution du travail. Il faudra parer aux glissements dans l'emploi (par exemple de l'industrie vers les services) en élargissant et facilitant les possibilités en matière de formation.

Travail faisable 2

L'automatisation et la digitalisation peuvent avoir un impact à la fois positif et négatif sur le caractère faisable du travail. La technologie peut rendre le travail de l'homme moins lourd, moins répétitif et plus intéressant. Mais elle peut tout aussi bien avoir pour effet d'augmenter le stress, de réduire l'autonomie de travail, de diminuer les possibilités de contrôle. L'important est donc d'opérer les bons choix : la technologie doit être placée au service du travailleur (et non l'inverse). Il faut veiller à ce que la digitalisation ne conduise pas à une flexibilisation plus poussée et à une précarisation plus grande du travail. Des emplois à part entière avec des conditions de salaire et de travail décentes restent prioritaires pour nous.

3 L'apprentissage tout au long de la vie

La formation est essentielle à la réussite de l'industrie 4.0. Seul l'apprentissage tout au long de la vie permettra aux travailleurs d'acquérir les compétences requises et d'assurer leur employabilité durable sur le marché du travail. Ces compétences ne se situent pas seulement au niveau digital et technique, mais aussi au niveau des aptitudes sociales et organisationnelles. Le travailleur qui perd son emploi à la suite de l'évolution technologique doit être accompagné vers un autre emploi moyennant un recyclage. Une attention particulière doit être consacrée aux travailleurs les plus vulnérables, notamment les travailleurs âgés et les travailleurs peu qualifiés. Les formations doivent être ouvertes à tout le monde. Enfin, un enseignement de qualité et innovant est indispensable pour donner aux jeunes suffisamment de chances sur un marché du travail en pleine transformation.

La concertation sociale 4

Les travailleurs doivent être associés de près à la transition numérique. Une digitalisation inclusive et humaine n'est possible que moyennant une large concertation sociale sur le sujet à tous les niveaux (national, sectoriel et des entreprises). L'innovation doit toujours aller de pair avec le dialogue social et la conclusion d'accords clairs sur ce qui est possible et ce qui ne l'est pas. Ce n'est que par la concertation et la coopération que les changements technologiques pourront profiter à la fois à l'entreprise, au travailleur et à la société.

5 La sécurité sociale

Une sécurité sociale solide – les épaules les plus larges supportant les charges les plus lourdes – est plus que jamais indispensable. A chaque révolution industrielle, il y a des gagnants et des perdants. En optant pour une digitalisation inclusive et humaine, nous voulons garder à bord un maximum de gens. Ceux qui restent (temporairement) au bord de la route doivent pouvoir compter sur un revenu décent. Par conséquent, un financement structurel et équitable de la sécurité sociale est une nécessité. Il faudra donc examiner de nouveaux moyens de financement (par exemple une taxe sur les robots) et s'attaquer aux abus existants (par exemple les montages fiscaux mis en place pour échapper au fisc).

