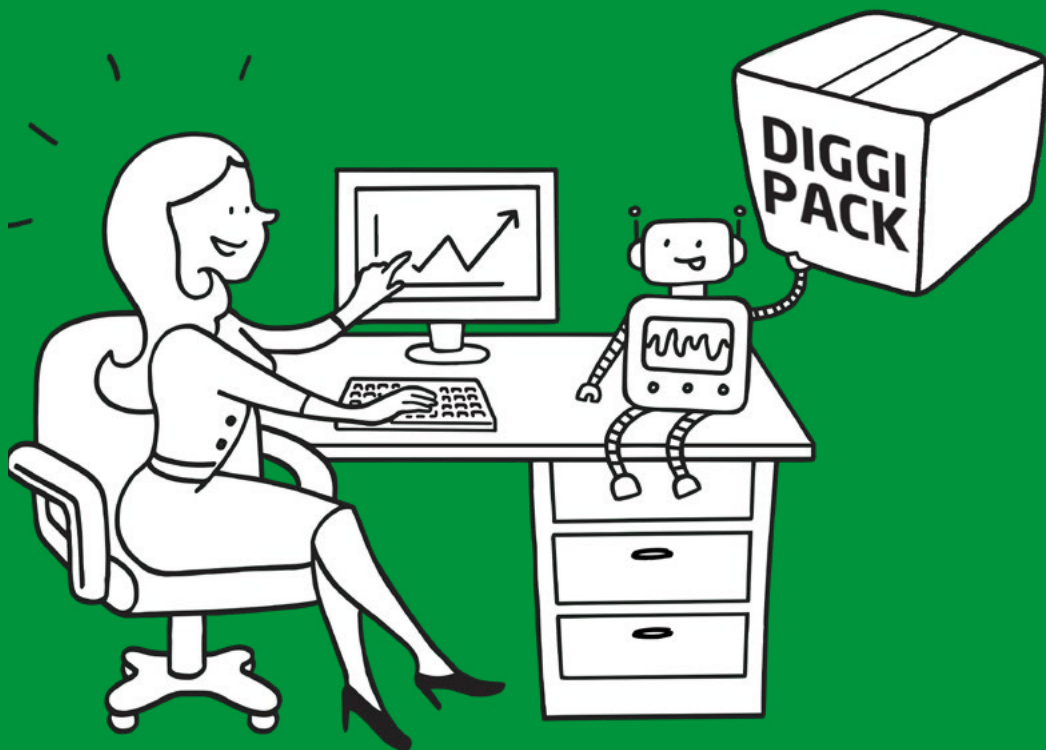
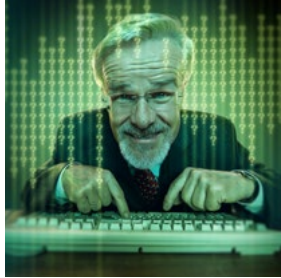
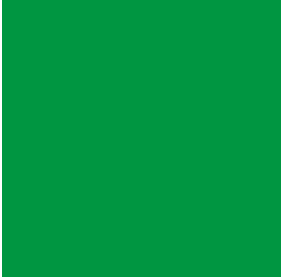


DIGITALISATION ET TRAVAIL 4.0





SOMMAIRE

03 Préface

04 **DIGGI PACK : Aménagement humain du travail 4.0** Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

08 **Digitalisation - Nouvelle définition de notre société et de notre travail** L'avenir du travail : dumping social ou nouvelles formes de travail attractives ?

12 Travail 4.0 : Conception sociale de la mutation

Préface



Patrick DURY
Président national du LCGB

Sur demande du gouvernement luxembourgeois, l'étude Rifkin a non seulement thématiqué la digitalisation de façon unique, mais a également sensibilisé le grand public quant aux éventuelles retombées de la 3^e révolution industrielle.

Pour le LCGB, la digitalisation et ses conséquences ne sont ni un nouveau phénomène, ni une surprise. Notre économie et notre monde du travail ont fondamentalement été marqués par les changements technologiques et structurels des dernières décennies.

La restructuration par la modernisation et l'automatisation de l'industrie et en particulier de la sidérurgie, l'émergence d'un secteur financier et bancaire solide, le développement du secteur des services ainsi que des entreprises dans le domaine de la technologie satellitaire et des centres de données modernes... Tous ces développements sont devenus possibles non seulement grâce à des décisions politiques et économiques, mais surtout grâce à l'apparition de nouvelles technologies digitales.

Le LCGB a non seulement accompagné

une grande partie de ces changements, mais a contribué de manière significative à ce que des solutions socialement acceptables, telles que la préretraite et la reconversion, aient pu être mises en place lors des restructurations.

Prenons l'exemple de la sidérurgie : un « filet de protection » a pu être créé par le recours à des structures de sauvegarde des existences (DAC et CDR), qui ont empêché le chômage massif et le déclin social. En outre, un modèle social fort a été développé par des tripartites nationales et un système d'assurance sociale exemplaire et non comparable à nos pays voisins.

L'étude Rifkin esquisse l'avenir en associant la digitalisation aux énergies renouvelables, à l'amélioration de la mobilité, à l'émergence de nouveaux modèles économiques et à l'anticipation des évolutions sociales.

En tant que syndicat et porte-parole des salariés et retraités du Luxembourg, le LCGB doit constater que le maillon le plus faible de cette chaîne, l'être humain, que ce soit en tant que salarié ou individu de notre société, a pourtant été délaissé ou abordé insuffisamment par les discussions Rifkin.

En 2017, les instances dirigeantes du LCGB ont par conséquent décidé d'analyser la digitalisation et son impact potentiel sur le monde du travail et notre société, tout en plaçant le salarié et l'être humain au centre des préoccupations.

Le LCGB revendique une digitalisation humaine. Digitaliser d'abord et humaniser par la suite semble absurde.



DIGGI PACK : Aménagement humain du travail 4.0

Le renforcement des droits des salariés face à la digitalisation

1

Nouveau Ministère de la digitalisation : garantir l'égalité des chances

Mise en place d'un plan d'action national « digitalisation », ciblé sur l'information, la communication la formation et la mise à disposition des moyens nécessaires afin de garantir que certaines populations (personnes âgées, personnes ayant un handicap, personnes n'ayant pas les compétences requises ou personnes à ressources financières limitées)

ne deviennent pas victimes d'une cassure digitale dans le cadre de la numérisation des démarches administratives publiques (p.ex. dématérialisation dans le domaine de la sécurité sociale) et privées (p.ex. opérations bancaires) ainsi que de la digitalisation de notre monde du travail et de la société en général.

2

Le salarié et la digitalisation : besoins & défis

Nouvelles technologies et droit du travail

- Définition des nouvelles formes de travail au sein du Code du travail : p.ex. télétravail ou travail par le biais de plateformes digitales. Mise en place d'un cadre légal précis pour éviter une multiplication de faux-indépendants (phénomène Uber).
- Développement de nouvelles formes de financement de la sécurité sociale avec garanties d'accès pour de nouvelles formes d'emploi. Une partie de la TVA sur les produits et services digitaux pourraient ainsi contribuer au financement de la sécurité sociale.
- Obligation de l'employeur de mettre à dis-

position les moyens techniques nécessaires pour l'exercice d'un travail (p.ex. bureau au domicile, ordinateur portable, GSM si le salarié doit être joignable).

- Clarification des responsabilités en cas d'accident pour les emplois de plus en plus automatisés (p.ex. véhicules autonomes).

Protection de la vie privée

- Interdiction légale pour l'employeur de surveiller les salariés en-dehors de leur lieu de travail respectivement temps de travail.
- Cadre légal concernant le stockage et l'utilisation des données digitales (p.ex. géolocali-

sation, listes téléphoniques).

- Vidéosurveillance : Retour au système de l'autorisation préalable de la CNPD pour tout enregistrement à des fins de surveillance au travail. Traitement et durée de conservation maximale de ces données à fixer par l'autorisation de la CNPD.

Droit à la déconnexion professionnelle

Définition de limites légales à l'utilisation des nouveaux outils de communication avec négociation des modalités pratiques au sein des entreprises (p.ex. mise en veille des serveurs des e-mails en-dehors des heures de travail).

Aménagement du lieu du travail, de la santé et du bien-être du salarié à l'ère digitale

La digitalisation aura sans nul doute également un impact majeur sur les emplois existants. Multitudes d'écrans différents, téléphones mobiles et assistants personnels digitaux risqueront d'affecter l'environnement du salarié et son lieu de travail, qui ne se trouvera peut-être plus dans un bureau individuel mais dans un « open space », en itinérance dans des espaces « co-working »

ou au domicile du salarié. De ce fait, il est primordial de prévoir :

- Une analyse ergonomique du travail avec obligation d'un aménagement ergonomique de chaque poste et lieu de travail.
- Le développement d'outils permettant de mesurer la charge de travail (à ne pas confondre avec temps de travail) du salarié.
- Une évaluation des risques de stress et introduction de mesures préventives.
- La formation spécifique des responsables du personnel au sein des domaines précitées.
- La mise en place d'un cadre légal de prévention et de gestion des risques psycho-sociaux.
- Un droit de contrôle du médecin du travail sur la réalisation et le suivi de ses recommandations dans le cadre de l'aménagement des postes et lieu de travail et du reclassement professionnel.

Mobilité durable

- Mesures d'incitation à l'utilisation des transports en commun.
- Concept performant de mobilité transfrontalière.

3

Formation continue : un droit véritable du salarié face à la digitalisation

Formation continue

- Droit d'accès pour chaque salarié avec l'obligation pour l'employeur de convertir 10 % du temps de travail annuel en formation continue.
- Financement d'une période sabbatique pour effectuer une formation de requalification ou de reconversion.
- Adaptation des formations continues existantes aux défis de la digitalisation avec un soutien financier étatique plus important (formations sur le tas dans les entreprises).
- Renforcement de la formation continue par le développement, la structuration et la centralisation de l'offre.

Reconnaissance des formations et qualifications

Promotion de la conclusion d'accords pour une reconnaissance automatique maximale de diplômes, de qualifications et d'ancienneté.

Lutte contre l'illettrisme numérique

Plus de formations visant à lutter contre l'illettrisme numérique (doit faire partie intégrante de l'adaptation des salariés à leur poste de travail et de leur capacité de maintenir cet emploi).

L'illettrisme numérique est une difficulté, qui peut se traduire autant par la manipulation des nouveaux outils que par une incapacité à accéder aux contenus de l'information numérique et à les comprendre.

4

Adaptation du temps de travail à la digitalisation

Organisation du temps de travail

- Droit au temps partiel et au retour au temps plein à inscrire dans le Code du Travail pour tout salarié travaillant dans des entreprises de min. 50 salariés sans restriction. Pour les autres salariés, le droit au temps partiel sera uniquement applicable en cas de garde d'enfants ou de soins d'un membre de famille.
 - Introduction d'un droit pour chaque salarié de bénéficier d'un compte épargne-temps afin de donner une plus grande flexibilité à la planification de leur vie active, de leur formation et une meilleure conciliation entre besoins personnels et vie active tout au long de leur carrière professionnelle.
 - Horaire mobile : application généralisée et développement de nouvelles formes pour une mise en œuvre pratique (conciliation vie familiale et professionnelle, désengorgement du trafic, etc.).
 - Nouveaux modèles de réduction du temps de travail tenant compte des besoins et aspirations des salariés.
- Garanties pour une comptabilisation correcte du temps de travail et encadrement plus poussé des nouveaux modèles d'organisation du travail et des horaires « atypiques », notamment pour protéger la santé des salariés concernés.
 - Possibilité d'un choix entre plusieurs mesures compensatoires pour une flexibilisation de l'organisation du temps de travail (congé supplémentaire ou équivalent).

Heures supplémentaires

Prise en considération des interventions urgentes et indispensables pour maintenir l'activité de l'entreprise, entraînant un dépassement du temps de travail journalier, comme heures supplémentaires (notions d'imprévisibilité ou de cas de force majeure sont inadmissibles dans ce contexte). Toute heure libre non-prise à la fin de la période de référence est à considérer comme heure supplémentaire et doit être rémunérée ou compensée selon le choix du salarié.

5

Intensification de la cogestion des salariés à travers l'ère numérique

Moyens de la délégation du personnel

- Obligation légale pour l'employeur de mettre à disposition les moyens nécessaires pour le bon accomplissement des tâches des représentants des salariés.
- Mise à disposition des moyens aux représentants des salariés proportionnellement aux résultats des élections.

Vote électronique obligatoire

Sur simple demande des organisations syndicales ou de la délégation du personnel.

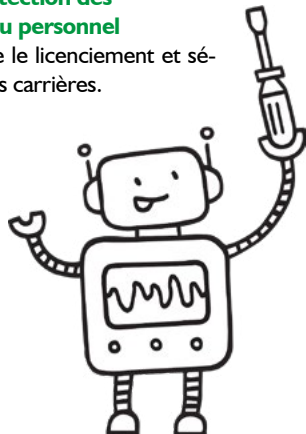
Vote par correspondance

Révision des modalités du vote par corres-

pondance afin d'étendre le délai de renvoi des bulletins de vote à au moins 4 semaines.

Plus grande protection des représentants du personnel

Protection contre le licenciement et sécurisation de leurs carrières.



6

Sécurisation des parcours professionnels

Sauvegarde des existences

- Garanties pour l'employabilité des salariés face aux évolutions technologiques.
- Pour les salariés (50+) qui n'arrivent pas à suivre l'évolution technologique dictée par la digitalisation ou dont l'emploi a été supprimé suite à la digitalisation et qui n'ont pas ou peu de perspectives d'emploi ou de reconversion professionnelle, affectation à un travail d'utilité publique.
- Création de structures de gestion de sureffectifs comparables à la cellule de reclassement (CDR) dans les différents secteurs économiques afin de permettre un encadrement des personnes victimes de licenciements par :
 - l'encadrement de la transition vers la digitalisation, notamment dans le domaine de la requalification et des formations y nécessaires ;
 - des formations continues visant à permettre des transferts d'un secteur à l'autre ;
 - des prêts temporaires de main-d'œuvre ou travaux d'utilité publique ;

- un placement dans une initiative pour l'emploi ;
 - le renforcement de l'économie sociale et solidaire pour permettre de nouvelles formes de prises en charges non-limitées aux initiatives pour l'emploi.
- Obligation légale visant à garantir qu'en cas de changement d'attribution de soumissions, les sureffectifs en résultants devront être repris par le nouveau fournisseur afin d'éviter des licenciements.

Handicap

- Orienter et former, dans la mesure du possible, les salariés handicapés dans le domaine des nouvelles technologies.
- Introduire des modalités de temps partiel/télétravail spécifiques pour salariés handicapés.

Etudes & pension

Reconnaissance des années d'études comme années de cotisation au régime d'assurance pension.

7

Digitalisation du LCGB

L'organisation syndicale doit élaborer et explorer toutes les pistes possibles non seulement dans les relations avec les membres mais également au sein de son fonctionnement interne.

Encadrement des délégués et des équipes d'entreprises

- Utilisation systématique de logiciels et applications permettant une communication en groupe ciblée et rapide.
- Help Desk digital pour les secrétaires syndicaux et les délégués afin d'optimiser le temps de réponse et le flux d'information pour les services aux membres en entreprises.

Prestations et services

- Mise en place d'un Help Desk digital pour l'INFO-CENTER et la gestion membres.
- Adaptation des prestations et services à l'ère numérique.

Adaptation du fonctionnement interne

- Digitalisation du courrier classique (invitations, communications, etc).
- Poursuite et développement des efforts en cours quant à la digitalisation de l'administration et des finances.



Digitalisation

Nouvelle définition de notre société et de notre travail

L'avenir du travail : dumping social ou nouvelles formes de travail attractives ?

La digitalisation changera notre monde, c'est clair. Les perceptions quant aux évolutions technologiques sont pourtant très mitigées.

Alors que la dernière génération des smartphones est célébrée avec du vif enthousiasme, la digitalisation omniprésente des processus courants crée des angoisses pour le futur avec un sentiment sociétal d'insécurité profonde.

Trouvant son origine dans les années 60 avec l'apparition des premiers ordinateurs centraux industriels, la digitalisation s'est intensifiée avec l'introduction du PC au début des années 80 et bat aujourd'hui son plein.

Digitalisation et automatisation de l'économie

L'existence de l'automatisation industrielle va de pair avec celle de la production industrielle. Après la crise pétrolière des années 70, la pression sur les coûts dans les entreprises a conduit à des efforts accrus dans ce domaine.

La propagation de l'internet et la multiplication des moyens de communication à travers l'amélioration constante des réseaux de téléphonie mobile ont, au début des années 90, fondé le développement d'encore plus de technologies.

Le GPS et des capteurs de plus en plus performants ainsi que l'interconnexion permanente des systèmes existants permettent une méthode de travail de caractère unique quant à l'automatisation, la redondance et le temps de réaction de toutes les composantes.

Les chaînes de valeur industrielles avec une logistique intégrée à 100 %, un traitement immédiat des données numériques, une communication et un échange de données en temps réel sont devenus des réalités : des systèmes de transport plus automatisés, des collaborateurs virtuels pour le secteur des services, des robots pour la chirurgie ou les soins, se trouvent à deux pas de nous.

Tout ce qui semble technologiquement possible ne sera pourtant pas mis en œuvre. Les facteurs économiques vont en fin de compte dicter, quelles applications digitales seront utilisées.

Mutation du travail & monde du travail

Il est clair que la digitalisation affectera notre manière de vivre ensemble et le fonctionnement de notre société. Le travail et le monde professionnel vont jouer un rôle central. Le plus grand potentiel pour notre société en général et l'individu en particulier repose sur la création d'emplois et de revenus avec un risque de déclin social toutefois non négligeable.

Face à la digitalisation, l'emploi connaîtra un changement structurel fondamental. La transition du marché du travail vers une économie de services sera certainement intensifiée avec un changement de caractère de la notion de salarié et d'entreprise.

Le télétravail n'entraînera non seulement des questions légales quant aux contrats et relations de travail, mais est également à l'origine des fausses indépendances, qui vont impacter et, à long terme, fragiliser le lien entre salarié et employeur.

La notion entreprise sera déspatialisée. Le travail moyennant une plateforme digitale et le télétravail permettront également aux grandes entreprises d'opérer sans siège social ou immeuble de bureaux.

L'aménagement du temps de travail jouera certainement un rôle central. En outre du travail à temps plein, le travail à temps partiel connaîtra plus d'importance. Des comptes épargne-temps offriront une plus grande flexibilité quant aux heures de travail et mode de vie du salarié et peuvent constituer un élément primordial pour la planification personnelle de la formation continue.

La question se pose pourtant de savoir dans quelle mesure le télétravail et les formes de travail indépendant permettent, voire exigent, encore une mesure exacte du temps de travail.

De nouveaux instruments, tels que le financement des congés pour une requalification ou la formation continue, doivent au-delà être renforcés afin de répondre aux besoins accrus des salariés.

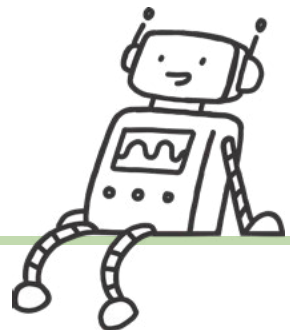
Nouvelle définition des notions salarié et entreprise

La discussion menée doit amener à une nouvelle définition et des garanties quant à la notion du salarié. Une forme indépendante de travail dans une relation de travail salarié nécessite par exemple une base juridique précise.

Les droits légaux et la protection spéciale liés au travail indépendant nécessitent une réglementation légale correspondante. Les droits sociaux des salariés doivent également être réglementés conformément au système de la sécurité sociale existant.

Les nouvelles formes d'emploi, créées ou avancées par la digitalisation, ne doivent en aucun cas produire du dumping au niveau de la sécurité sociale ou même relayer le contrat de travail à durée indéterminée comme standard.

La digitalisation permet également de nouvelles formes d'organisation au sein des structures des entreprises. Des nouveaux moyens technologiques avec des méthodes de travail interconnectées faciliteront une déspatialisation des entreprises.



Des entreprises avec plusieurs centaines de salariés, dont seulement un nombre limité est basé de façon permanente au siège de l'entreprise, ne deviennent pas nécessairement le standard, mais cette nouvelle forme d'organisation requiert une nouvelle définition de la notion d'entreprise.

Du point de vue luxembourgeois, l'emploi transfrontalier relève un défi supplémentaire tout en opposant de nombreuses législations fiscales et sociales face au développement digital des moyens technologiques.

La déslocalisation de la chaîne de valeur nécessite par conséquent une redéfinition précise de la notion d'une entreprise et de la mesure de l'ancienneté en entreprises des salariés concernés.

La fausse indépendance ou le job suivant le principe de la commande pour des travaux digitaux seront des modèles à appliquer en fonction des circonstances, mais tout en évitant le dumping mutuel des droits et obligations de sécurité sociale des salariés.

Peuvent prendre forme de solutions de combinaisons entre travail indépendant et relation de travail classique avec une durée minimale d'occupation de 20 heures/semaine (avec une rémunération réglementée de manière précise par la convention collective de travail). Ces solutions peuvent être adaptées en fonction du principe de la commande.

Des agences de services digitaux, déjà bien connues à l'étranger, ne se limitent plus aux domaines technologiques récemment créés, comme par exemple le call center, les opérations bancaires ou le commerce en ligne, mais s'implantent de plus en plus à travers des domaines économiques établis (p.ex. l'entretien, les services de livraison, les taxis).

Ce développement souligne à nouveau la question de la relation entre client et prestataire, respectivement la question de quelle relation de travail à appliquer.

La digitalisation devra offrir des perspectives intéressantes aux salariés. Les craintes existentielles entraîneront des frictions en entreprise avec une perte de productivité à ne pas sous-estimer.

Il est alors indispensable d'améliorer et d'adapter la relation de travail existante : le contrat de travail. Des fausses indépendances sont à éviter à l'aide de socles minimaux (temps de travail et/ou volumes).

Au lieu d'être réglé par un nouveau statut sans protections, le télétravail digital devra être réalisé moyennant un contrat de travail à durée indéterminée adapté, qui prendra en compte les droits universels en matière de sécurité sociale.

L'indépendance digitale devra, surtout pour des services créatifs ou très spécifiques, être particulièrement assurée à travers une définition légale sans faille du principe de la commande pour les travaux digitaux avec une définition claire des droits et obligations résultants tant pour le prestataire que pour le client.

Droits d'auteur

Des travaux moyennant une plateforme digitale permettront le traitement et l'analyse décentralisés et rapides de données. Une création de valeurs à l'aide de données se mettra en place. Afin de déterminer de manière précise le propriétaire des données et des valeurs créées, les droits d'auteur doivent être adaptés (donneur d'ordre, exécuteur).

Si le client, suivant le principe de la commande, demande des services digitaux de

différents prestataires, il faudra également définir à qui appartiennent les produits résultants et à partir de quel moment.

Si une entreprise demande par exemple des plans de différents prestataires, mais ne retient qu'un seul plan, se pose par conséquent les questions, qui doit être payé et qui détient la propriété des autres plans. Est-ce que le prestataire peut offrir les mêmes plans aux entreprises concurrentes ?

Les droits d'auteur devront résoudre ces questions, non seulement quant aux produits du travail digital non vendus, mais également quant au recueil de données dans son intégralité, quant à la matière brute, bien évidemment quant au produit, quant aux données traitées d'une manière dictée par le client respectivement quant aux applications potentielles y résultantes.

L'or des futures générations : les données

Le fondement de cette économie de données est équivalent à notre empreinte quotidienne dans le monde digital. Nos déplacements, nos visions et nos visualisations conjointe-

ment avec nos habitudes de consommation forment la matière brute du traitement des données.

La publicité ciblée n'est qu'un élément résultant de cette chaîne de valeur. Les scandales récents quant à une influence du service secret russe au niveau des dernières élections présidentielles aux Etats-Unis ou au niveau du référendum Brexit au Royaume-Uni, relèvent les dangers créés par les nouvelles (im)possibilités technologiques, qui pourraient bouleverser les valeurs fondamentales des démocraties occidentales.

Qu'est-ce qui se passe avec nos métadonnées ? « Big Brother » devient-il une réalité dans un environnement digital afin de sonder et espionner nos habitudes non seulement dans le domaine de la consommation ?

Et la limite ?

La directive européenne en matière de la protection des données semble être un point de départ intéressant. Les prochaines années doivent prouver, si cette directive est suffisante ou si elle doit être adaptée.





Travail 4.0

Conception sociale de la mutation

La question des répercussions de la digitalisation pour le maillon le plus faible de la chaîne, l'homme, se pose que ce soit en tant que client, salarié ou simplement en tant que jonction vivante dans un monde entièrement automatisé et digitalisé.

Trouver la bonne direction pour une société digitale

La digitalisation de notre société et de notre travail ne peut en fin de compte aboutir à un résultat positif, que si certaines conditions de base sont remplies :

- la cassure digitale entre générations, entre groupes d'âge, entre membres de notre société sans ressources suffisantes pour acheter l'équipement de travail digital nécessaire et finalement entre ceux, sans connaissances digitales de base requises et sans moyens pour les acquérir, doit être comblée ;
- les incertitudes et craintes existentielles doivent être remédiées dès le départ à l'aide d'une campagne informative complète et compréhensible pour tous ;
- les connaissances digitales et informatiques de base doivent non seulement être promues par la formation professionnelle initiale et continue, mais également être

transmises à tous les groupes d'âge. Des structures, telles qu'un IT-User Helpdesk doivent supporter les « users » ;

- les efforts nécessaires doivent être concentrés au sein d'un Ministère pour la digitalisation afin de permettre des décisions efficaces à travers les différents ressorts et de garantir une certaine rapidité pour les mesures entamées.

Un cadre légal pour la déspatialisation

La protection des données requiert une attention particulière. L'employeur sera-t-il en mesure d'utiliser toutes les possibilités technologiques pour surveiller son salarié ?

Tous les salariés devront avoir droit à un poste de travail ergonomique et à la formation continue. Ils doivent avoir le droit de débrancher la « prise numérique », c'est-à-dire d'avoir une réelle liberté de ne pas devoir être accessible à tout moment et de pouvoir se déconnecter.

Face à la digitalisation du monde du travail, la conciliation de la vie professionnelle et familiale est confrontée à de plus grands défis. La digitalisation requiert une plus grande implication des salariés et de leurs représentants au niveau de l'organisation du temps de travail.

Sauvegarde des existences

Au final, nous devons continuer à développer d'autres instruments afin de pouvoir sauvegarder nos existences.

La crise de l'acier du XX^e siècle n'est pas un romantisme industriel ou social rétrospectif. On devra plutôt développer des approches permettant aux salariés, dont les emplois ont été supprimés par la digitalisation, un maintien de l'activité professionnelle par des mesures de reconversion.

Des principes tels que la cellule de reclassement doivent être appliqués. Les salariés, qui ne peuvent plus suivre le rythme de l'évolution technologique, doivent se voir confier des tâches d'utilité publique. Des modèles de réduction du temps de travail doivent également être appliqués dans ce contexte.

Une transition sans faille entre le marché du travail, les structures de rattrapage et de reconversion et les mesures sociales pour l'emploi, doit être mise en place. En cas d'une prolifération et croissance rapide du chômage à cause de la digitalisation, l'explosion sociale est inévitable. Le phénomène s'élargit à travers le contexte luxembourgeois, où la fonction publique semble être le stimulateur de toutes les questions sociales en pourtant creusant d'avantage et de façon continue le fossé entre secteur privé et secteur public.

Le rôle des syndicats et les revendications du LCGB

Du point de vue syndical, nous devons veiller à la création d'un cadre permettant aux salariés de pouvoir se développer au sein de ce « nouveau monde » et donner des possibilités de conception personnalisée. Les postes de travail doivent être aménagés de manière ergonomique et les conditions de travail doivent relever un caractère attractif.

Au niveau du droit du travail, le LCGB revendique pour tous les salariés :

- le droit à la déconnexion digitale ;
- un cadre légal précis, qui évite que les nouvelles formes de travail liées à la digitalisation conduisent à des fausses indépendances ou l'exclusion des salariés de la sécurité sociale.

Quant à la protection des données, le LCGB demande au-delà un renforcement de toutes les mesures en faveur des salariés :

- la protection inconditionnelle de la vie privée avec une interdiction explicite de surveiller les salariés pendant leur temps libre ou en dehors de l'environnement de travail ;
- des directives précises quant à la collecte, l'évaluation et la conservation des données digitales ;
- une utilisation plus restrictive de la vidéo-surveillance et en particulier de l'enregistrement vidéo.

L'aménagement du temps de travail à travers cette nouvelle ère numérique doit être marqué par une plus grande flexibilité pour les salariés :

- par l'introduction légale des comptes épargne-temps pour le secteur privé ;
- par la création d'un droit au travail à temps partiel ;
- par la révision des conventions de télétravail existantes afin d'élargir les règles existantes en matière de sécurité sociale et de droit fiscal. Ceci devra se faire en particulier pour les salariés frontaliers ;
- par la création de modèles de travail à temps partiel et télétravail pour les salariés handicapés ;
- par des négociations collectives de nouveaux modèles de temps de travail permettant une réduction du temps de travail ainsi qu'à une réduction progressive du temps de travail ;
- par le renforcement du recours à l'horaire flexible et d'autres modèles

de temps de travail atypiques tenant compte des nouvelles formes de travail ;

- par la cogestion des plans d'organisation de travail (POT), c'est-à-dire une prise de décision conjointe par les représentants du personnel et l'employeur ;
- par une révision rigoureuse de la législation PAN, qui doit être adaptée aux nouveaux défis en matière de la définition de la période de référence et de la flexibilité de la planification cogérée ;
- par la transition progressive de la vie active vers la retraite grâce à de nouvelles formes de préretraite progressive ou de départ progressif en retraite.

Le travail digital exige une humanisation :

- par une conception ergonomique du poste et de l'environnement de travail ;
- par l'évaluation de tous les facteurs de risque, en particulier les facteurs de stress ;
- par l'élaboration d'outils de mesure de la charge de travail ;
- par l'amélioration de la formation continue des responsables du personnel au sein des entreprises ;
- par le biais d'un service de santé au travail commun et amélioré pour tous les salariés.

La formation continue doit également être promue à travers l'ère digitale :

- par le droit pour chaque salarié à une formation continue, c'est-à-dire que l'employeur doit être obligé de dédier une certaine partie du temps de travail à la formation continue ;
- par l'adaptation de la formation continue aux caractéristiques spécifiques de la digitalisation ;
- par de nouvelles formes de formation professionnelle continue, telles qu'un congé de formation payé.

La digitalisation relève également de nouveaux défis quant à la sauvegarde des exis-

tences des salariés. Le chômage résultant de crises conjoncturelles, de problèmes structurels ou des restructurations économiques peut être aggravé par la digitalisation et ses retombés.

Par conséquent, les salariés du secteur privé doivent avoir le droit de réduire ce risque :

- par une garantie universelle du maintien de leur employabilité par le biais de formations continues générales et spécifiques pour contrer aux changements technologiques au sein des entreprises ;
- par des structures telles que la cellule de reclassement afin de garantir le maintien au travail des salariés licenciés à l'aide de la formation continue requise ;
- par le biais d'initiatives d'emploi renforcées afin que les salariés, impossibles ou très difficiles à intégrer/maintenir sur le marché du travail, puissent obtenir un travail d'utilité publique.

Une société de plus en plus digitale relève également des défis pour les syndicats et leur fonctionnement. Les services et prestations doivent en conséquence être adaptés et élargis. Le recrutement et la gestion des membres doit également évoluer de manière fondamentale.

La digitalisation n'est plus une étude.

La digitalisation est une réalité. Voilà pourquoi nous agissons en conséquence.



BULLETIN D'AFFILIATION

(cases à remplir par le LCGB)

MERCI DE REMPLIR EN LETTRES MAJUSCULES

Je soussigné(e) :

Nom :

Prénom :

Rue : N° :

Code postal : Localité : Pays :

Date de naissance : /JOUR /MOIS /ANNEE Extension matricule CNS :

Lieu de naissance : Nationalité :

Tél. privé : E-mail privée :

Nom employeur :

Adresse : (rue / code / localité)

Affiliation supplémentaire	Statut	Recruteur
CSC <input type="checkbox"/> (pour les frontaliers belges)	Salarié - activités manuelles <input type="checkbox"/> Etudiant <input type="checkbox"/> Salarié - activités admin. et tech. <input type="checkbox"/> Apprenti <input type="checkbox"/> Fonctionnaire <input type="checkbox"/> Femme/homme au foyer <input type="checkbox"/> Act. sans emploi <input type="checkbox"/> Rentier <input type="checkbox"/>	Nom : <input type="text"/> Prénom : <input type="text"/> N° LCGB : <input type="text"/> Employeur : <input type="text"/>

Code BIC/SWIFT :

IBAN :

Paiement par domiciliation récurrent : mensuel semestriel annuel

Mandat Core Sepa Direct Debit
(avec une cotisation réduite STARTER de 14 € /mois pour la 1^{ère} année d'affiliation)

En signant ce formulaire de mandat SDD-CORE, vous autorisez le LCGB à envoyer des instructions à votre banque pour débiter votre compte et votre banque à débiter votre compte conformément aux instructions du LCGB.

Vous bénéficiez d'un droit au remboursement par votre banque. Une demande de remboursement doit être présentée :

- dans les 8 semaines suivant la date de débit de votre compte ;
- dans les 13 mois suivant la date de débit de votre compte pour un prélèvement non autorisé.

Créancier LCGB / 11, rue du Commerce / L-1351 LUXEMBOURG

Identifiant de créancier LU47ZZZ0000000008699001001

Je déclare avoir pris connaissance des statuts du LCGB, en comprendre la teneur et accepter les règles et principes y énoncés.

Votre signature apposée ci-dessous autorise le LCGB et la LUXMILL Mutuelle à traiter vos données personnelles en conformité avec les lois et réglementations applicables régissant la protection des données à caractère personnel (depuis le 25 mai 2018, le Règlement (UE) 2016/679 du 27 avril 2016 relatif à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données à caractère personnel et à la libre circulation de ces données). Pour plus d'informations relatives au traitement des données personnelles, veuillez consulter les conditions générales sur www.lcgb.lu.

Fait à _____, le _____ Signature _____ **15**



LCGB

11, rue du Commerce
L-1351 Luxembourg

LCGB INFO-CENTER

📞 49 94 24 222

✉ infocenter@lcgb.lu

WWW.LCGB.LU