

# MANIFESTE

## de la CFDT pour le travail

Le travail, beaucoup le vivent, mais trop peu de monde en parle. Il est devenu invisible dans la société, pourtant, les mutations à l'œuvre changent le travail comme cela n'était plus arrivé depuis des décennies. Les tâches, les métiers, les organisations du travail se transforment.

Pour redonner la parole aux travailleurs, qu'ils soient salariés, agents publics, indépendants, demandeurs d'emploi, apprentis ou stagiaires, la CFDT a lancé fin 2016 l'enquête **Parlons travail**.

En trois mois, plus de **200 000 personnes ont participé à cette consultation.**

Leur regard sur leur travail se révèle très positif : 76 % déclarent aimer leur travail, 57 % y prennent du plaisir et 70 % y rigolent souvent. L'enquête révèle aussi les difficultés que certains rencontrent au travail et les nouvelles aspirations des travailleurs.

À la veille de l'élection présidentielle, la CFDT analyse ces enseignements et fait des propositions pour continuer à changer le travail, dans le privé comme dans le public.



**parlons travail**

la **grande enquête** nationale  
sur le travail

[www.parlonstravail.fr](http://www.parlonstravail.fr)

# MANIFESTE

## de la CFDT pour le travail

### RÉÉQUILIBRER LE POUVOIR DANS L'ENTREPRISE

**72** % des répondants à **Parlons travail** aimeraient participer davantage aux décisions qui affectent leur entreprise ou administration. 31 % affirment même ne pas pouvoir parler librement sur leur lieu de travail. Les travailleurs savent que l'entreprise ne se résume pas à son capital, qu'elle constitue un projet collectif qui réunit actionnaires, dirigeants et salariés, que la parole de ces derniers doit donc être davantage prise en compte. Ainsi, 84 % aspirent à des entreprises et administrations davantage démocratiques. Ce changement participerait à l'amélioration des conditions de travail autant qu'à la performance de l'entreprise. Dans cette optique, les répondants à **Parlons travail** semblent faire confiance aux syndicats : 56 % considèrent qu'un monde du travail sans syndicat serait l'exploitation pour tous.

#### LA CFDT REVENDIQUE

- **Un rôle renforcé des représentants des travailleurs pour peser sur la stratégie, notamment dans les comités d'entreprises et dans les conseils d'administration.**
- **Une gouvernance plus ouverte, étendant la responsabilité sociale de l'entreprise,** et reconnaissant en son sein la place particulière du travail et des travailleurs.
- **L'existence de contrepouvoirs effectifs au pouvoir des dirigeants dans l'entreprise.** Le maintien du monopole syndical est notamment le garant d'un dialogue social loyal, organisé autour d'interlocuteurs formés, indépendants de l'employeur et adhérents aux valeurs de la République.
- **La mise en place d'un dispositif du type « chèque syndical »** pour renforcer le syndicalisme de proximité.

### FAIRE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL UN VÉRITABLE OBJECTIF DU DIALOGUE SOCIAL

**29** % des répondants à **Parlons travail** semblent avoir une charge de travail correcte. Et seulement 27 % disent avoir un niveau d'autonomie que l'on pourrait qualifier de « *normal* ».

Si le travail demeure un lieu essentiel d'intégration sociale et d'épanouissement, il s'intensifie et ne laisse pas de place suffisante à l'autonomie, à la créativité, à la vie personnelle. 27 % des travailleurs ne peuvent d'ailleurs pas prendre tous leurs congés et RTT. Les risques psychosociaux et le burn-out (syndrome d'épuisement professionnel) sont, entre autres, des conséquences de cette transformation.

Pour la CFDT, la qualité de vie au travail est essentielle pour le travailleur comme pour la performance de l'entreprise. Face à la forte aspiration à davantage de collaboration, les administrations et entreprises ne peuvent plus être un monde pyramidal et de silence.

#### LA CFDT REVENDIQUE

- **La généralisation de la négociation qualité de vie au travail dans l'entreprise et l'administration.**
- **Une approche systémique de la qualité de vie au travail,** reposant sur le droit d'expression des salariés, afin d'apporter des réponses adaptées aux questions d'organisation et de charge de travail, d'égalité professionnelle, d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes les plus fragiles.
- **Un droit à la déconnexion et au télétravail qui tienne compte des aspirations des travailleurs à concilier travail et vie personnelle.**
- **Une évolution profonde du management** vers des pratiques plus collaboratives, s'appuyant sur la richesse que constitue un collectif de travail performant et source de propositions continues. Cela suppose un management intermédiaire mieux considéré, formé, valorisé, dégagé du reporting à outrance.

# MANIFESTE

## de la CFDT pour le travail

### PENSER LE TEMPS DE TRAVAIL AUTREMENT

**42** % des répondants à **Parlons travail** estiment que la durée légale du travail n'est pas le problème, auxquels s'ajoutent 27 % de répondants qui affirment qu'il n'est nécessaire ni de

l'augmenter ni de la diminuer. Contrairement au discours médiatique, la durée légale du travail est un faux sujet. Cette approche du temps de travail par la durée hebdomadaire est devenue obsolète pour une majorité de travailleurs, en raison de l'évolution des organisations du travail ou des innovations technologiques.

Les aspirations des travailleurs évoluent aussi en fonction de leur âge, des contraintes familiales ou de leurs envies d'évolution professionnelle.

L'enquête fait ainsi apparaître que la préoccupation centrale des travailleurs, c'est de concilier vie professionnelle et personnelle. Une organisation atypique du travail est alors un facteur aggravant : 74 % des gens travaillant de nuit au moins une fois par semaine déclarent que cela ne s'accorde pas avec leur vie hors travail. Il faut donc changer d'approche sur les questions de temps travail.

#### LA CFDT REVENDIQUE

- **La possibilité de réduire par accord collectif la durée du travail** dans l'entreprise ou la branche afin de tenir compte de la charge et de l'intensité du travail.
- **La création d'une Banque de temps**, intégrée au Compte Personnel d'Activité, qui permettrait à chaque travailleur de gérer son temps de travail tout au long de sa carrière.
- **Un droit effectif à l'articulation des temps vie professionnelle/vie personnelle**, pour mieux répondre aux situations personnelles (parentalité, aidants...), aux aspirations d'engagement citoyen des travailleurs.
- **Des services adaptés (crèches, transport...) pour les salariés ayant des horaires atypiques** organisés ou financés par l'employeur, par exemple sous forme de « chèque garde d'enfant ».

### PRIORISER LA PRÉVENTION DE LA SANTÉ AU TRAVAIL

**40** % des ouvriers et employés ou bien des personnes gagnant moins de 1500 € disent que leur travail les « délabre ». Dans une moindre mesure, les plus diplômés et rémunérés sont de 20 % à 30 % à penser que leur travail joue contre leur santé. Les questions de charge de travail et de marges de manœuvre sont fortement interrogées. La prise en compte de la santé et des conditions de travail des travailleurs constitue une attente forte. Pour cela, une organisation de la prévention le plus en amont du risque est indispensable.

#### LA CFDT REVENDIQUE

- **L'intégration dans la formation de tous les acteurs de l'entreprise** de la prévention des risques professionnels et du respect du principe de précaution face aux risques émergents.
- **Le développement des politiques publiques de lutte contre la désinsertion professionnelle** des salariés victimes d'accidents du travail ou atteints de maladies chroniques, d'addictions et de handicap, en lien avec le Compte personnel d'activité (CPA).
- **Le développement du Compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P)** comme dispositif de prévention et de réparation de la pénibilité.

# MANIFESTE

## de la CFDT pour le travail

### RENDRE LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES RESPECTUEUSES DU TRAVAIL

**65** % des répondants de **Parlons travail** utilisent Internet tous les jours dans leur travail et 27 % répondent à leurs mails professionnels pendant leur congés, montrant la porosité que le numérique crée entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Le numérique, l'automatisation, la robotisation sont autant de phénomènes qui induisent des modifications majeures du contenu du travail et de ses conditions de réalisation. Malgré cela, seuls 6 % des répondants estiment qu'une machine pourrait faire leur travail à leur place.

Les pratiques managériales sont également perçues par l'impact du numérique en termes d'unité de temps (mails, immédiateté, disponibilité accrue...), d'unité de lieu (télétravail, co-working...) mais également de collaboration voire de coproduction avec des acteurs extérieurs à l'entreprise (fournisseurs, clients...).

#### LA CFDT REVENDIQUE

- **Un accompagnement des travailleurs dans la transition numérique** par des dispositifs de formation adaptés pour développer un socle de compétences numériques pour tou (te) s et organiser les transitions professionnelles.
- **La création de protections individuelles et collectives des travailleurs** concernés par les nouvelles formes d'emplois, free-lances, portés salariaux ou travailleurs des plateformes, par exemple.
- **Un CHSCT renforcé et adapté (de site, territoriaux...)** aux nouvelles formes de collectifs de travail et de lieux de travail (co-working, espace partagés...).

### IMPOSER L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET COMBATTRE TOUTES LES DISCRIMINATIONS

**13** % des femmes disent avoir déjà subi du harcèlement sexuel au travail et 21 % disent qu'il leur est déjà arrivé d'être traitées de façon hostile en raison de leur sexe. Mais les discriminations ne s'arrêtent pas qu'au genre. 15 % des personnes interrogées disent avoir été traitées de façon hostile à cause de leur âge, 10 % à cause de leur apparence physique et 4 % en raison de leur origine ou de leur nationalité. C'est une évidence, les discriminations en tous genres restent trop courantes et l'égalité professionnelle est loin d'être effective. Les freins à l'accès aux postes à responsabilité et les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont toujours une réalité.

#### LA CFDT REVENDIQUE

- **L'intégration effective de l'égalité professionnelle** dans toutes les actions de l'entreprise sur le travail.
- **La lutte contre toutes formes de discriminations dans le travail, par la mise en place d'actions volontaristes** de la part des pouvoirs publics et des acteurs de l'entreprise.
- **Des sanctions pour toute entreprise ou administration pratiquant des discriminations ou ne s'engageant pas à les corriger.**

**Le monde du travail change mais les travailleurs du 21<sup>e</sup> siècle aspirent toujours à trouver du sens et une reconnaissance de leur travail. Ils refusent de voir dans le travail un lieu de compétition sans merci (69 %) et préfèrent jouer la solidarité entre collègues (67 %). La CFDT s'engage avec eux pour renouveler ces sources de satisfaction et de motivation au travail qui concourent à l'émancipation et à la fierté de chacun. Le sens du travail, son organisation, sa discussion doivent donc être au cœur des entreprises et administrations. Les entreprises qui survivront demain seront celles qui sauront faire de l'engagement et de la reconnaissance des salariés un atout.**

**C'est l'avenir du monde du travail qu'il nous faut préparer. C'est dans cette voie que s'engage la CFDT avec en tête un de ses slogans de toujours : Pour changer la société, il faut changer le travail !**