

PARTIE 2 - LE TRAVAIL : UNE NOUVELLE CONQUÊTE SOCIALE

Ce Focus Réso est destiné à vous accompagner dans la lecture de la partie 2 du projet de résolution.

Cette partie du projet de résolution a pour ambition d'aller au cœur de ce qui fait le quotidien des travailleurs et travailleuses : le travail. Les problématiques qui y sont abordées sont multiples et les revendications portées par la CFDT pour faire du travail une nouvelle conquête sociale sont essentielles pour développer l'épanouissement au travail de chacun et de chacune.

Agir sur le travail, c'est d'abord faire en sorte qu'il ait du sens pour les travailleurs et les travailleuses (2.1.1), notamment en les rendant acteurs de son organisation (2.1.2). Les travailleurs doivent donc pouvoir participer à l'élaboration du projet collectif de l'entreprise et le dialogue professionnel sur le travail doit être développé. Parce que tous les travailleurs ne sont pas égaux face au travail, un accent particulier est mis sur la prévention des risques et de la pénibilité (2.1.3).

Pour prévenir les risques, nous devons également anticiper, par le dialogue social, les évolutions sociétales et technologiques qui agissent sur le travail tel que le numérique et l'accroissement du télétravail, l'introduction de l'intelligence artificielle et la robotisation. (2.1.5)

Agir sur le travail, c'est ensuite aborder la question de sa juste valorisation et de sa reconnaissance, notamment pour les travailleurs dits de la deuxième ligne dont la crise a souligné le besoin urgent de revalorisation (2.2.1). Les richesses créées doivent être mieux réparties avec les travailleurs, dans l'entreprise et l'administration (2.2.2) et sur toute la chaîne de valeur (2.2.3). Ce projet de résolution souligne également les trop nombreuses injustices que

subissent les travailleurs en situation de handicap (2.2.5) et les travailleurs migrants (2.2.4) et formule des propositions pour y remédier.

Agir sur le travail, c'est aussi permettre son articulation avec les autres temps essentiels à l'épanouissement individuel et collectif (vie personnelle, familiale, militante, citoyenne...). La réduction du temps de travail est un objectif que la CFDT continue de poursuivre. Mais la CFDT va plus loin et revendique dans ce projet de résolution que les travailleurs aient davantage la main sur l'aménagement de leur temps de travail, au quotidien pour pouvoir faire face plus facilement aux imprévus (2.3.1) et tout au long de leur vie grâce à un dispositif de banque des temps (2.3.2).

Enfin, comme les préoccupations des travailleurs ne s'arrêtent pas à la porte de l'entreprise, ce texte propose d'agir sur la qualité de vie en dehors du travail (2.3.3), sur l'accès aux transports (2.3.3.2) et au logement (2.3.3.3) par exemple.

■ Les grands chapitres

2.1 UN TRAVAIL QUI SE TRANSFORME POUR DU PROGRÈS SOCIAL AU PROFIT DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

2.2 UN TRAVAIL MIEUX VALORISÉ

2.3 UN TRAVAIL QUI S'ARTICULE AVEC LES AUTRES TEMPS DE VIE

FOCUS 1

Le compte épargne temps universel : une concrétisation de la banque des temps

La résolution de Rennes revendiquait la mise en place d'une banque des temps pour permettre une meilleure conciliation des différents temps tout au long de la vie. Ce projet se précise dans ce projet de résolution : la banque des temps prendra la forme d'un Compte épargne temps universel (CETU). L'idée est que chaque travailleur bénéficie d'un compte individuel, externe à l'entreprise ou l'administration, et qui le suivra durant toute sa carrière pour lui permettre de faire des pauses au cours de celle-ci, de consacrer du temps à autre chose qu'au travail. Pour que toutes et tous puissent véritablement en bénéficier, notamment ceux qui ont peu de droits pour alimenter leur compte, la CFDT revendique un nouveau droit de 5 jours par an et par travailleur, directement crédités sur le CETU par l'employeur, soit l'équivalent d'une année sur une carrière complète. L'utilisation du CETU doit pouvoir être imposée à l'employeur. Il pourra être ouvert dès l'âge de 16 ans pour que les jeunes puissent bénéficier de droits spécifiques.

FOCUS 2

Télétravail et transformation numérique du travail

La transformation numérique génère, ou parfois simplement favorise, des évolutions du travail. Ces transformations peuvent porter sur le contenu du travail, son organisation, ou encore le statut de l'emploi, tel le télétravail, propulsé par la crise sanitaire, et favorisé par le déploiement à grande échelle des outils numériques. Pour la CFDT, le télétravail doit être une modalité d'organisation du travail accessible au plus grand nombre, tout en veillant aux conditions dans lesquelles il s'exerce et en préservant nos équilibres de vie. Il suppose une évolution du management.

La transformation numérique est aussi celle des process, de l'automatisation, de l'introduction de l'intelligence artificielle et du développement des plateformes de travail. Pour la CFDT, les choix de gestion dont ces transformations sont le résultat doivent être débattus avec les représentants des travailleurs, tout comme les évolutions induites en termes de conditions de travail et d'emplois. Pour cela, tous les travailleurs - y compris les indépendants solo - doivent bénéficier d'une représentation.

FOCUS 3

Mieux partager les richesses

Pour la CFDT, obtenir une meilleure reconnaissance des travailleurs et des travailleuses dits de la « deuxième ligne » est une priorité qui doit se traduire concrètement par des revalorisations salariales, une amélioration de leurs conditions de travail, une reconnaissance de leurs compétences.

La CFDT réaffirme toute l'importance des négociations dans les branches professionnelles et exige de nouvelles incitations ou conditionnalités (comme le maintien des allègements de cotisations sociales).

La CFDT revendique plus largement et dans toutes les entreprises et administrations une plus juste répartition des richesses par une réduction des inégalités salariales dans les entreprises et les administrations, un renforcement des dispositifs d'intéressement et de participation égalitaires entre tous les salariés, et une interdiction de distribution des dividendes dans certaines situations.

Nous voulons également agir sur l'ensemble de la chaîne de valeur en revendiquant une régulation plus forte des relations entre entreprises, par l'intégration notamment de clauses sociales et environnementales dans l'ensemble des contrats commerciaux.

FOCUS 4

Dialogue professionnel et organisation du travail

L'organisation du travail a une incidence importante sur les conditions de travail des travailleurs et donc sur leur santé, leur bien-être et le sens qu'ils peuvent trouver dans leur travail. Elle ne doit donc pas rester la chasse gardée de l'employeur. Aussi, la CFDT revendique la mise en place d'un dialogue professionnel, dans un cadre collectif et négocié.

Le dialogue professionnel permet aux travailleurs de s'exprimer sur leur travail, de confronter leurs points de vue, d'échanger sur leurs pratiques professionnelles, les règles du métier et du collectif de travail. Il contribue à résoudre les aléas, les problématiques rencontrées dans l'activité de travail par la prise en compte réelle et effective de cette expression. Cela suppose donc également des pratiques managériales renouvelées.

En organisant la mise en place du dialogue professionnel et en s'y appuyant, les représentants du personnel sont renforcés et favorisent ainsi le pouvoir d'agir des travailleurs.