



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET VOUS

LE TRAVAIL

QUE NOUS VOULONS

FICHE REVENDICATIVE

LE TRAVAIL ET LE DIALOGUE SOCIAL

CONSTATS

Pour la CFDT, traiter efficacement du travail dans les entreprises et les administrations ne peut s'effectuer sans passer par un dialogue social de qualité. Il peut prendre plusieurs formes, qu'il soit institutionnalisé au travers des instances représentatives du personnel, qu'il s'inscrive dans le cadre des négociations obligatoires sur le temps de travail, l'égalité professionnelle, la qualité de vie et des conditions de travail ou bien encore qu'il émerge à l'initiative d'un des acteurs de l'entreprise au-delà des thématiques listées par le cadre légal.

S'agissant du travail, de son organisation et de ses conditions de réalisation, le dialogue social se doit de prendre en compte les réalités et les caractéristiques de l'activité de l'entreprise ou de l'administration mais aussi d'agir sur le travail, sa qualité et sur les transformations du travail à l'œuvre (restructuration des entreprises, numérique, transition écologique juste, etc.). Il doit pouvoir s'articuler avec le dialogue professionnel, qui est encore trop peu mobilisé (cf. annexe revendicative « **le dialogue professionnel** »).

En France, la pratique du dialogue social est inégale d'une entreprise ou d'une administration à l'autre et est souvent appréhendée en tant que réponse à une obligation légale. Par ailleurs, l'organisation du travail est considérée comme une compétence exclusive de l'employeur laissant peu de marges au dialogue social pour l'aborder.

Dans certaines entreprises, les ordonnances de 2017 ont conduit à une dégradation de la qualité du dialogue social et de la proximité des représentantes et représentants du personnel avec les salarié.es. Cela a eu pour conséquence un amoindrissement de leurs possibilités d'agir sur le travail.

Enfin, les pratiques innovantes de dialogue social sont peu développées et la résultante de la négociation collective se caractérise parfois par des déclarations de bonnes intentions sans mise en place d'actions quantifiables et évaluables au bénéfice de la qualité du travail.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS CFDT

Pour la CFDT, le dialogue social doit être soutenu par une politique portée par la gouvernance qui mobilise également le management.

Il est la méthode privilégiée par la CFDT pour traiter de l'ensemble des choix de l'entreprise qui concerne les travailleurs et travailleuses notamment en matière de travail.

En fonction des sujets, le dialogue social d'entreprise et d'administration doit pouvoir s'appuyer et être articulé avec le dialogue social de branche (temps de travail, QVCT, usure



professionnelle, transformations du travail liées au numérique, etc.) et le dialogue social territorial (transition écologique juste, projet d'aménagement du territoire logement, transports impactant l'articulation vie professionnelle et vie personnelle).

La CFDT revendique:

- l'introduction dans le cadre légal d'une négociation sur l'organisation du travail ;
- la mise en place d'un dialogue professionnel articulé au dialogue social, conformément à la recommandation des Assises du travail d'« *ajouter un dixième principe général de prévention à l'article L.4121-2 du Code du travail : écouter les travailleurs sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales* » ;
- un dialogue social de qualité et loyal assorti de moyens adaptés et prenant en compte la nécessaire proximité des travailleurs et des travailleuses par des représentantes et représentants de proximité dans les entreprises multisites et la mise en place de commissions santé et sécurité au travail dans les entreprises dès 50 salariés.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

C'est par la mise en œuvre de formations communes sur le travail, mobilisant direction et représentants du personnel que pourra se développer une culture du dialogue social dans l'entreprise ou l'administration.

De plus, l'agenda social de l'entreprise doit contenir des thématiques relatives au travail dans toutes ses dimensions (organisation du travail, temps de travail, transformations du travail, égalité professionnelle, qualité de vie et des conditions de travail, etc.) en fonction des réalités de l'activité de l'entreprise.

Pour qu'il soit de qualité et loyal, le dialogue social d'entreprise ou d'administration doit, selon qu'il se tienne dans le cadre des instances représentatives du personnel ou d'une négociation, inclure l'établissement d'un **diagnostic partagé** et/ou la **fourniture des informations utiles à tous les acteurs concernés**.

Le dialogue social de branche est le moyen adéquat pour permettre aux petites entreprises de se saisir des questions de travail.

En savoir plus
sur cfdt.fr



Pour transformer ces revendications en actions concrètes dans les entreprises et administrations, un outillage de pratique syndicale et un accompagnement sont accessibles aux militants via notamment le dispositif ARC : plateforme dédiée et réseau d'accompagnantes et d'accompagnants.

@cfdt_officiel

/la.CFDT

@cfdt.bsky.social

CFDT

cfdt_officiel

@La_CFDT

CFDT.FR