



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

TRAVAIL ET VOUS

LE TRAVAIL

QUE NOUS VOULONS

FICHE REVENDICATIVE

L'ARTICULATION DES TEMPS DE LA VIE

CONSTATS

Les évolutions sociétales influent sur le rapport au travail et au temps de travail. Alors qu'en France, après 1945, le temps consacré au travail durant la vie n'avait cessé de diminuer, le mouvement s'est inversé depuis une vingtaine d'années. **La réforme des retraites de 2023 accentue encore ce phénomène au regard du décalage de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans.**

Si la réduction du temps de travail quotidien et hebdomadaire est une tendance marquée depuis le début du 20^e siècle, aujourd'hui, chaque travailleur souhaite surtout pouvoir mieux articuler ses temps de vie personnelle et professionnelle.

Les travailleurs et les travailleuses expriment une attente forte d'autonomie et un besoin de souplesse pour organiser leur vie au quotidien. Cela se traduit également par une volonté de disposer de temps en dehors du travail pour se consacrer à leur famille, à des engagements citoyens ou encore pour mener des projets personnels et/ou professionnels.

PROPOSITIONS ET REVENDICATIONS CFDT

Pour la CFDT, il est indispensable de répondre aux aspirations des travailleurs et des travailleuses s'agissant du temps de travail et de l'articulation des temps de la vie. Si la réduction du temps de travail reste un objectif, celle-ci ne doit pas être regardée exclusivement à l'échelle de la semaine. Elle doit aussi être pensée tout au long de la carrière voire tout au long de la vie.

C'est pourquoi, **la CFDT revendique la création du Compte épargne temps universel (Cetu).** Ce dernier est un outil pensé et créé par la CFDT afin de permettre aux travailleurs et aux travailleuses de disposer d'un outil de gestion de leur temps tout au long de la carrière au travers de droits transférables d'une entreprise à une autre. **Son universalité est indispensable afin qu'il concerne tous les travailleurs et les travailleuses du privé comme du public, quels que soient les effectifs de l'organisation.** À la main du travailleur, il doit lui permettre d'épargner du temps à sa convenance et de choisir l'utilisation de celui-ci en fonction de ses besoins.

Depuis quelques années, la semaine de 4 jours traverse le débat public ainsi que les entreprises et les administrations. Pour la CFDT, cette modalité d'organisation du temps de travail hebdomadaire peut comporter des risques sur les conditions de travail (charge de travail, intensification du travail, etc.) selon qu'elle s'accompagne ou non d'une réduction du temps de travail. Chaque travailleur ou travailleuse, en fonction de ses contraintes et besoins et à tout moment, doit avoir la possibilité d'opter ou non pour cette modalité d'organisation du temps de travail hebdomadaire.



S'agissant de l'organisation journalière du temps de travail, la CFDT est favorable à la mise en place d'un dispositif de flexibilité des horaires permettant à chacun de mieux articuler sa vie personnelle et professionnelle dès lors que ce dispositif a fait l'objet d'un cadrage collectif.

CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

La CFDT considère que les différentes modalités d'organisation du temps de travail doivent faire l'objet d'un dialogue social de qualité pouvant prendre appui sur le dialogue professionnel. Dans le secteur privé, les branches professionnelles doivent également se saisir de ce sujet en soutien aux entreprises, quelle que soit leur taille.

Il est indispensable que la mise en place d'une modalité d'organisation du temps de travail (semaine de 4 jours, flexibilité des horaires journaliers, etc.), soit accompagnée d'une mesure précise de l'impact de ces changements sur les conditions de travail, la charge de travail et sur l'articulation vie personnelle/ vie professionnelle.

S'agissant du Cetu, un accord national interprofessionnel a été signé par une seule organisation patronale (U2P) et deux organisations syndicales (CFDT et CFTC) le 23 avril 2024. Dans les faits et pour rendre sa création effective pour tous les travailleurs et les travailleuses, les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel doivent s'accorder pour permettre que ce nouveau droit soit transposé par la loi dans le droit du travail.

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.

En savoir plus
sur cfdt.fr

