

## Assises du travail

# Les enjeux du rapport au travail



*En plein contexte de déploiement de réformes injustes pour les actifs (retraites et assurance chômage), l'UNSA a pu formuler, dans le cadre des Assises du travail, des propositions sur le rapport au travail.*

Avec la démocratie et la qualité de vie au travail (UNSA Mag n° 231), le rapport au travail était l'un des trois thèmes retenus des Assises.

Micro entrepreneuriat, plateformes, télétravail, nouvelles formes d'organisations du travail et d'emploi, le rapport au travail est en pleine mutation. Les transformations numériques, environnementales, le développement de l'Intelligence artificielle, interrogent la sécurisation des parcours professionnels, la santé et les conditions de travail.

Dans un atelier réunissant experts, organisations syndicales et patronales, l'UNSA a exprimé son regret de voir ces Assises conduites simultanément avec le débat sur les retraites. La question de la relation au travail et surtout la recherche de solutions dans l'intérêt des actifs auraient dû être le préalable à tout projet de réforme des retraites. Privilégiant la logique financière, le gouvernement a malheureusement choisi la méthode inverse.

L'UNSA a émis des propositions sur les 4 axes retenus au sein de l'atelier.

## Axe 1 : valoriser le travail

Pour l'UNSA, valoriser le travail passe par des salaires décents, attractifs, une reconnaissance et une meilleure prise en compte des compétences quel que soit le secteur d'activités. La promotion interne, comme externe, doit être dynamisée.

Il faut encourager l'autonomie, la responsabilité grâce notamment à un management innovant et mieux formé.

- Revaloriser les salaires et réduire l'écart (de 1 à 20 maximum)
- Partager la valeur au sein de l'entreprise
- Laisser le Compte personnel de formation (CPF) à la main du salarié sans reste à charge mais avec plus d'abondements publics, de l'entreprise et/ou de la branche...

## Axe 2 : garantir l'accès à un socle de droits fondamentaux pour tous les travailleurs

La responsabilité et le rôle de l'employeur sont essentiels pour mettre en place un dialogue social de qualité. Les différentes instances paritaires, dans et hors de l'entreprise, doivent jouer un rôle central pour construire et faire vivre un socle de droits fondamentaux : une rémunération décente, des évolutions de carrières sans discrimination (genre, âge ...), un accès à la formation tout au long de la vie, des actions préventives contre la pénibilité et l'usure professionnelle.

- Conditionner les aides publiques à des actions vertueuses des entreprises dans les domaines de l'emploi des séniors, des jeunes, de l'égalité femmes/hommes ...
- Sécuriser les temps de vie les plus difficiles par rapport au travail : jeunesse (moins de 30 ans) et séniors (plus de 45 ans)
- Conforter l'égalité femmes/hommes par un index obligatoire avec des pénalités financières

## Axe 3 : prendre en compte les attentes sociétales

Les actifs cherchent à donner du sens à leur travail. Ils ont de nouvelles attentes en termes de Responsabilité sociale et environnementale de l'entreprise (RSE), de valorisation personnelle.

L'entreprise doit donc partager sa vision, ses valeurs, et surtout les mettre en application dans sa politique de ressources humaines.

Plus largement, pour l'ensemble des entreprises mettant en valeur la RSE, il ne peut y avoir de distorsion entre le discours vers l'extérieur et les pratiques internes.

- Faire évoluer les pratiques managériales pour faciliter l'épanouissement personnel des salariés, leur autonomie, donner du sens au travail
- Accompagner les PME-TPE volontaires pour mettre en place une démarche RSE
- Développer le tutorat en entreprise pour accompagner les nouveaux arrivants

## Axe 4 : concilier les temps de vie

Malgré le développement du temps partiel choisi, ou du télétravail, la conciliation des temps de vie est complexe et dépend du secteur professionnel, des politiques mises en place et de la position dans l'entreprise, du lieu d'habitation...

Les premières victimes de la difficulté à bien articuler les temps de vie sont les femmes, particulièrement celles qui élèvent seule leur enfant, ont des revenus modestes, des horaires atypiques, et sont parfois pénalisées en plus par le temps partiel subi.

Même s'ils sont moins nombreux, les hommes peuvent aussi être concernés.

Les difficultés rencontrées dans le cumul des tâches peuvent avoir un impact sur l'investissement et donc l'évolution de carrière. En outre, le cantonnement à des secteurs professionnels essentiels (éducation, santé, aide à domicile...), mais peu rémunérateurs, est aussi un paramètre à prendre en compte.

Le télétravail, lorsqu'il est une possibilité accordée au salarié, peut apporter un certain confort. Mais il rend de plus en plus floue la frontière entre vie professionnelle et vie privée.

Il met en lumière l'illectronisme ainsi que les difficultés d'adaptation et d'organisation du travail des managers et de leurs équipes au distanciel.

Le télétravail peut être une source de fracture dans et hors l'entreprise pour ceux qui y ont accès et les autres.

Tous les négociateurs au niveau de la branche, comme au niveau des entreprises, doivent s'emparer de ce sujet en réfléchissant sur les activités télétravaillables plutôt que sur les emplois.

- Résoudre les freins périphériques qui pèsent sur les temps de vie : mobilité, accueil pour la petite enfance, aménagements horaires pour les aidants
- Aménager, mieux compenser financièrement les situations d'horaires atypiques
- Lutter contre le temps partiel subi et considérer le travail du dimanche sur la base du volontariat

En conclusion, l'UNSA a remis au cœur de la question du rapport au travail, la thématique des salaires et de l'attractivité des métiers. Les problématiques de mutation organisationnelle de l'entreprise ne doivent pas masquer le phénomène d'appauvrissement d'un nombre croissant de travailleurs, amplifié par l'inflation.

L'UNSA a mis en avant les effets désastreux des réformes de l'assurance chômage et des retraites qui pourraient aussi contraindre des salariés, notamment les seniors et les femmes, à reprendre des emplois moins rémunérés, ou déqualifiés entraînant donc une dégradation de leur rapport au travail et de leur pouvoir d'achat.

L'UNSA portera, le moment venu, ces sujets essentiels, dans les futures négociations annoncées par le président de la République et le gouvernement autour d'une nouvelle loi travail.

**Retrouver l'intégralité de cet article avec l'ensemble des propositions UNSA :**

<https://www.unsa.org/Assises-du-travail-Les-enjeux-du-rapport-au-travail.html>