

Re-considérer le travail

Note de présentation du rapport des garants des assises du travail

Re-considérer le travail, c'est à la fois repenser le travail et mieux le reconnaître. C'est le replacer au centre des préoccupations et des réflexions. Dans un monde en pleine transformation, il s'agit de retrouver les voies de la confiance et du respect au sein des organisations de travail. La démarche des Assises a permis de mener, sous l'égide de deux garants, avec les partenaires sociaux, des entreprises, des universitaires, des personnalités qualifiées, des travaux conduits par trois référents, et de dégager une série de propositions. Ces recommandations visent à donner plus de responsabilité, d'autonomie et de reconnaissance aux travailleurs, au travers notamment de l'évolution des pratiques managériales. Elles insistent sur la nécessité de retrouver les voies de la confiance et du respect au sein des organisations de travail, en s'appuyant sur le collectif. Ecoute, dialogue, équilibre des temps, effectivité et portabilité des droits, prévention des risques et santé au travail, tels ont été les fils conducteurs de nos réflexions.

L'ampleur mais aussi l'accélération des transformations en cours doit nous y conduire : le changement climatique et les exigences de transition environnementale qui en découlent, l'automatisation des processus de production et le recours accru aux technologies de l'intelligence artificielle, mais également nos choix de société, tels que le développement de nouvelles formes d'emploi.

De plus, le rapport au travail a beaucoup changé depuis le début de la pandémie, avec davantage de demandes d'équilibre entre temps de vie, de responsabilisation et de cohérence, dans un contexte généralisé de tensions sur les recrutements.

Les organisations doivent articuler des aspirations de plus en plus individualisées et un cadre collectif, une quête de sens de plus en plus marquée, une demande de cohérence éthique, ainsi qu'une demande de participation, d'autonomie, de confiance et de reconnaissance qui s'accroît.

Pour répondre à ces défis, un véritable pacte de confiance doit s'établir au sein des organisations, reposant sur la reconnaissance et l'écoute des travailleurs, ainsi que sur un dialogue professionnel sur les conditions de travail.

En ce but, nous proposons tout d'abord d'**instaurer un rendez-vous annuel des acteurs du travail** pour suivre périodiquement la mise en œuvre et l'enrichissement de nos recommandations (R1).

AXE 1 – Gagner la bataille de la confiance par une révolution des pratiques managériales et en associant davantage les travailleurs

Notre 1^{er} axe de recommandations insiste sur une nécessaire révolution des pratiques managériales, qui privilégie une autonomie inscrite dans une orientation stratégique ou opérationnelle définie.

Il convient pour cela de **mieux former les managers, via la formation initiale et continue** (R2). Il s'agit également **généraliser le dialogue professionnel** entre travailleurs et managers de proximité, sur la qualité et l'organisation du travail, dans le secteur public comme dans le secteur privé (R3). Pour donner toute son efficacité à ce dialogue professionnel, il convient de l'articuler

avec le dialogue social qui se déroule dans les instances représentatives du personnel. Ce dialogue social doit prendre en compte les réalités économique et sociale à l'échelle locale et s'appuyer pour cela sur **une représentation davantage placée en proximité** des situations de travail (R4). Enfin, la prise en compte des enjeux sociaux et environnementaux dans l'activité des entreprises permet de donner du sens au travail, et il convient de **conforter la dimension sociale** dans les démarches de responsabilité sociétale des entreprises (RSE) (R5).

Axe 2 - Adapter les organisations du travail, Favoriser les équilibres des temps de vie et accompagner les transitions pour les travailleurs

Notre 2^e axe de propositions vise à adapter les organisations du travail, favoriser les équilibres entre les temps de vie et accompagner les transitions pour les travailleurs.

Favoriser les équilibres des temps de vie suppose de pouvoir les repenser à l'échelle de la semaine, c'est pourquoi nous demandons **un avis du CESE sur les différents types de semaine de quatre jours** et les bonnes pratiques en la matière (R6). Nous insistons également sur l'application du **droit à la déconnexion**, par exemple avec la signature de chartes des temps coconstruites (R7).

De plus, comme la question du temps de travail s'aborde de manière très différente au cours de la vie professionnelle, nous recommandons **la création d'un compte épargne temps universel et portable**, attaché à chaque travailleur, lui permettant d'épargner ses jours de congé non pris et de les utiliser de manière différée (R8) ; nous insistons sur deux garde-fous : préserver d'une part le droit au repos des travailleurs et d'autre part, la capacité financière des employeurs.

Par ailleurs, nous pensons que des dispositifs d'aménagement des temps de travail en fin de carrière, peuvent être mis en place, tant au bénéfice des travailleurs que de la performance des organisations, c'est pourquoi nous proposons de **concevoir un dispositif d'aménagement des fins de carrière** permettant une diminution progressive d'activité, compensée partiellement pour les entreprises/organisations et les travailleurs (R9).

Enfin, face aux changements climatique et technologique, il est capital de **favoriser les transitions et les reconversions professionnelles** pour tous les travailleurs, en donnant toute leur visibilité aux dispositifs de formation existants et en renforçant le conseil en évolution professionnelle (R10).

Axe 3 - Assurer aux travailleurs des droits effectifs et portables tout au long de leur parcours professionnel

Notre 3^e axe de recommandations vise à assurer aux travailleurs des droits effectifs et portables tout au long de leur parcours professionnel.

En effet, les parcours professionnels sont de moins en moins linéaires et les travailleurs connaissent davantage de transitions et de passages entre différents statuts d'emploi au cours de leur vie professionnelle, et des contrats potentiellement de plus en plus courts, ce qui limite l'acquisition de droits sociaux.

Pour accompagner ces transformations, les droits des travailleurs doivent être garantis, complétés et portables tout au long de leur carrière, quels que soient leurs statuts d'emploi successifs.

C'est pourquoi nous recommandons de lancer une mission IGA-IGAS-IGF visant à **évaluer le caractère effectif des droits sociaux acquis** par les travailleurs dont les contrats de travail sont les plus précaires, dans le secteur privé et dans les fonctions publiques (R11).

De plus, si la protection sociale des travailleurs indépendants s'est progressivement renforcée, ceux d'entre eux qui exercent via des plateformes de mobilité ne bénéficient pas d'une couverture du risque accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP), alors qu'ils y sont particulièrement exposés. Il est indispensable qu'une négociation portant sur ce sujet puisse déboucher sur une couverture effective de ce risque. Nous recommandons de **mettre à l'agenda social des partenaires sociaux sous l'égide de l'Autorité des relations sociales des plateformes d'emploi (ARPE) la couverture de ce risque** qui deviendrait obligatoire via un système de prélèvements obligatoires au 1^{er} Euro travaillé.

Axe 4 - Préserver la santé physique et mentale des travailleurs, un enjeu de performance et de responsabilité pour les organisations

Enfin, notre axe 4 insiste sur la nécessité de préserver la santé physique et mentale des travailleurs.

Malgré les efforts engagés, force est de constater que **le nombre d'accidents du travail**, notamment les accidents graves et mortels, **ne diminue plus depuis les années 2000**. De plus, au-delà des accidents du travail et des maladies professionnelles, les parcours professionnels influent sur la santé physique et mentale des travailleurs. Face à ces constats, il convient de favoriser une culture de la prévention partagée, en prenant appui sur l'ensemble des mesures issues du travail remarquable des partenaires sociaux et des pouvoirs publics (Accord national interprofessionnel du 9 décembre 2020, retranscrit dans la loi du 2 août 2021, 4^{ème} plan santé au travail (2021-2125, plan de prévention des accidents graves et mortels).

Pour accompagner ces mesures, nous proposons d'abord d'ajouter **le principe de l'écoute des salariés sur la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail et les relations sociales** aux principes généraux de prévention mentionnés à l'article L 4121-2 du code du travail (R14). Nous proposons également d'**activer le levier de la formation sur la prévention** dans les organisations, en mettant en place des formations communes entre représentants des travailleurs et des employeurs et développant la formation initiale et continue (R15).

Enfin, l'obligation de disposer d'un Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) actualisé a désormais plus de 20 ans mais elle n'est remplie que par 40% des employeurs. Afin de faire progresser l'identification des risques et les démarches de prévention, nous pensons que tous les employeurs doivent **s'engager dans une démarche de prévention et réaliser une véritable évaluation des risques, et qu'il convient pour cela de les accompagner**, notamment les plus petites entreprises (R16).

La mise en œuvre de ces recommandations suppose également de renforcer l'action des services de prévention et de santé au travail en matière de prévention, en renforçant la médecine du travail et en s'appuyant sur les infirmiers de santé au travail et sur les intervenants en prévention.

*

Tels sont les principaux éléments que nous souhaitons mettre en avant. Dans le délai imparti, notre travail s'est concentré sur quelques priorités, avec un objectif général : concilier le développement économique avec l'épanouissement individuel et collectif, en plaçant le travail au cœur du débat.