



**CONSEIL NATIONAL
DE LA REFONDATION**

**ASSISES
DU TRAVAIL**

Editorial



Le monde du travail est en pleine mue. La transition écologique et l'usage accru du numérique bouleversent les organisations du travail et les attentes de nos concitoyens vis-à-vis de leur activité professionnelle. Ils aspirent de plus en plus à ce que leur travail ait un sens et corresponde aux valeurs qui les animent, mais aussi qu'il leur permette de mieux concilier vie personnelle et vie professionnelle. La crise sanitaire est venue amplifier ce mouvement.

Il est désormais essentiel de pouvoir structurer ces réflexions et d'en faire ressortir des principes d'action pour, concrètement, pouvoir mieux vivre de son travail et mieux vivre au travail.

C'est là toute l'ambition des « Assises du Travail », qui s'inscrivent dans le cadre du Conseil national de la refondation. Partenaires sociaux, entreprises, universitaires, personnalités qualifiées et citoyens sont appelés à réfléchir ensemble autour de leurs attentes vis-à-vis du travail et du sens que chacun entend donner à cette activité, au-delà de sa fonction économique première.

Ces Assises se concentreront sur trois thèmes : le rapport au travail, la santé et la qualité de vie au travail et la démocratie au travail. Il s'agira ainsi de replacer le travail au cœur du débat public, aux côtés de l'emploi.

Animées par deux garants, les Assises s'appuieront sur les travaux de référents désignés pour chacun des trois thèmes.

Je vous invite à vous saisir pleinement de cette occasion qui nous est donnée pour prendre du recul et nous tourner vers l'avenir. Ensemble, dessinons les contours du travail de demain !

Olivier Dusopt
Ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion



Sommaire

1. Présentation des garants	4
2. Le rapport au travail	5
3. La santé et la qualité de vie au travail	7
4. La démocratie au travail	9
5. Les événements territoriaux	11

1. Présentation des garants

Sophie Thiéry

Directrice de l'engagement sociétal chez AÉSIO mutuelle, présidente de la Commission Travail emploi du CESE

Sophie Thiéry est directrice de l'engagement sociétal chez AÉSIO mutuelle, organisme de complémentaire santé mutualiste, qu'elle a rejoint en 2016.

Auparavant, elle a participé au développement des démarches de RSE au sein de Vigeo, leader européen de la notation sociale et a notamment contribué à faire émerger des outils de finance verte et responsable comme les Green bonds. Son expertise sur le champ social s'est construite au fil des dix ans au Ministère du Travail sur les politiques d'emploi et de formation continue, puis à la confédération CFDT où elle a participé à plusieurs négociations nationales interprofessionnelles, en particulier celle concernant la négociation collective.

Son parcours a forgé son attachement à la place des corps intermédiaires et à la qualité du dialogue social, conditions de l'exercice de démocratie sociale.

Jean-Dominique Senard

Président du Conseil d'administration de Renault Group

Jean-Dominique Senard est président du Conseil d'administration de Renault Group et président du conseil opérationnel de l'Alliance Renault-Nissan-Mitsubishi. Dans ses précédentes fonctions, il présidait Michelin (2012-2019) qu'il a rejoint en 2005. Précédemment, il a exercé différentes responsabilités financières et opérationnelles au sein du groupe Total (1979-1987) puis chez Saint-Gobain (1987-1996). Il a également été directeur financier du groupe Pechiney et membre du conseil exécutif du groupe (1996-2001) et assuré la direction du secteur Aluminium Primaire, puis la présidence de Pechiney SA (2004).

En 2018, Jean-Dominique Senard a remis un rapport avec Nicole Notat dans le cadre de la mission « Entreprise, objet d'intérêt collectif » qui a largement alimenté la loi pour la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) de 2019.

À la tête des entreprises qu'il a présidées et dans les travaux qu'il a menés, Jean-Dominique Senard a toujours cherché à concilier performance économique, qualité du dialogue social et préoccupations environnementales.

2. Le rapport au travail

Référent : Jean-Marie Marx, président de l'AFPA, ancien Haut-commissaire aux compétences

La crise sanitaire récente a bouleversé en profondeur nos organisations de travail. Elle a amplifié les réflexions sur le sens et le rapport au travail, déjà amorcées par les transitions écologiques et numériques en cours.

Les citoyens aspirent de plus en plus à une meilleure conciliation entre l'activité professionnelle et leurs valeurs et aspirations. Les deux dernières années ont ainsi transformé le paysage professionnel, tant en termes de structuration du marché de l'emploi, que d'organisation du travail et de digitalisation des processus. Elles ont mis au premier plan le sens du travail et le rapport de chacun à son travail.

Pour tenter de répondre à ces nouvelles aspirations et à ces nouveaux enjeux dans un contexte très marqué de tensions de recrutement, des initiatives hétérogènes se développent. Elles portent tant sur la relation interne au sein de l'entreprise, que sur les modes de recours au travail : politiques RSE engagées et participatives, mise en commun de compétences, implication des salariés dans des projets structurants pour l'entreprise, contribution concrète à son essor, télétravail, temps partagé, engagement des entreprises dans des processus managériaux permettant de mieux préserver les temps de vie.

L'évolution du rapport au travail, la volonté de mieux concilier la vie personnelle et professionnelle, le souhait d'une plus grande autonomie et souplesse dans l'exercice du travail, les besoins de reformation ou encore la volonté d'exercer une activité professionnelle ayant un réel impact social ou sociétal sont autant d'enjeux qui bousculent les organisations classiques du travail. Elles les affectent différemment selon la nature des activités exercées et leurs localisations.

Les chiffres clés :

- *Entre 1998 et 2019, la proportion de salariés utilisant l'informatique est passée de 51 % à 79 %. La progression est particulièrement marquée chez les employés de commerce et services (26 % à 60 %) et chez les ouvriers qualifiés (24 % à 53 %). Seuls les ouvriers non qualifiés ne sont pas une majorité à l'utiliser.*
- *60 % des salariés utilisent internet, 51 % un téléphone portable et 32 % un ordinateur portable.*

Quelques exemples de thématiques abordées

- **Evolution de l'organisation du travail dans le contexte du développement du numérique**
 - Accompagnement du recours au télétravail, dans le cadre de l'accord national interprofessionnel conclu le 26 novembre 2020 sur le sujet, et prise en compte des risques qu'il peut induire : rapport au management ; fonctionnement des collectifs de travail, risques d'isolement, frontière entre la vie personnelle et professionnelle ; conditions de télétravail ; préservation de la santé mentale ; inégalités face au télétravail ;
 - Droit à la déconnexion
- **Conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle**
- **Nouvelles formes d'emploi** : impact de la transformation numérique des métiers sur les relations de travail ; impacts du développement du travail indépendant et de l'auto-entrepreneuriat
- **Intégration de la dimension environnementale dans le monde du travail** (sensibilisation des employeurs et salariés aux écogestes, incitation à développer des plans de transport plus vertueux)
- **Impact sociétal** : entreprises à mission, responsabilité sociétale des entreprises, sens du travail, autonomie au et dans le travail, capacité d'initiative, soutien à la reconversion professionnelle

3. La santé et la qualité de vie au travail

Référent : Audrey Richard, DRH du Groupe Up et Présidente de l'ANDRH

L'atteinte du plein emploi passe aussi par la capacité des entreprises à assurer un « bon emploi », c'est-à-dire un environnement et des conditions de travail permettant d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs, mais au-delà, leur épanouissement personnel.

Il s'agit d'un enjeu de bien-être des travailleurs, d'attractivité des emplois, dans un contexte de tensions de recrutement dans certains secteurs (ex : secteur de l'hôtellerie-café-restauration), mais aussi de favoriser le maintien dans l'emploi, notamment des seniors ou des personnes atteintes de handicap ou de maladies chroniques.

La loi santé au travail du 2 août 2021, issue de l'accord national interprofessionnel conclu le 10 décembre 2021, a posé un cadre ambitieux en vue de renforcer la logique de prévention des risques, pendant longtemps insuffisamment mise en avant au profit de celle de la réparation. Au-delà de ce cadre normatif, les acteurs doivent désormais pleinement se saisir de l'enjeu de l'amélioration des conditions de travail et de la vie au travail.

Plus largement, il s'agit de faire de la performance sociale un levier à part entière de la performance économique des entreprises.

Les chiffres clés :

- *En 2019, sur le champ des salariés affiliés au régime général ou à la mutualité sociale agricole, ainsi que des agents des fonctions publiques territoriale et hospitalière, 783 600 accidents du travail avec au moins un jour d'arrêt sont comptabilisés en France.*
- *En 2019, 69 % des ouvriers non qualifiés déclarent que l'exécution de leur travail leur impose au moins trois contraintes physiques.*

Quelques exemples de thématiques abordées

- **Faciliter l'appropriation des nouveaux outils de la loi santé au travail** par les acteurs, notamment le rôle renforcé des services de prévention et de santé au travail (SPST) en matière de prévention, le développement des cellules de prévention de la désinsertion professionnelle, la mise en place de l'essai encadré, l'organisation de la visite de mi-carrière, santé des personnes en recherche d'emploi
- **Contribuer à la réduction drastique des accidents du travail avec une** déclinaison spécifique des accidents graves et mortels, passer d'une approche curative à une approche préventive en capitalisant sur les retours d'expérience
- **Renforcer la logique préventive des métiers pour réduire l'usure professionnelle** grâce à une meilleure prise en compte des différents risques professionnels et implication des acteurs professionnels (branches professionnelles, mutuelles...) dans une logique de sécurisation des parcours professionnels, lien avec l'ergonomie, risques psychosociaux
- **Renforcer le dialogue social sur les sujets de qualité de vie au travail :** participation des salariés à la vie de l'entreprise sur ces sujets, focus sur l'inclusion

4. La démocratie au travail

Référent : Yves Mathieu, fondateur et co-directeur de Missions Publiques

Le droit du travail consacre une place centrale à la négociation collective de branche et d'entreprise, pour adapter au plus près du terrain les normes définies dans la loi.

La loi El Khomri de 2016 et les ordonnances travail de 2017 ont profondément modernisé le cadre de ce dialogue social, avec notamment :

- La consécration de l'entreprise comme étant le niveau de référence en matière de négociation ;
- La fusion des instances représentatives du personnel, avec la création des CSE en lieu et place des anciens CE, DP et CHSCT.

Dans le même temps, le dialogue social doit pouvoir prendre en compte de nouveaux enjeux, notamment en matière numérique et environnementale, ainsi que l'aspiration de salariés, à être associés plus étroitement aux décisions de l'entreprise, y compris à certaines décisions stratégiques. L'apparition de collectifs d'expression des salariés en dehors du cadre existant peut interroger à cet égard.

Le dialogue social est la pierre angulaire de la démocratie sociale mais pour qu'il joue pleinement son rôle, le préalable est que son appréhension, au sein de la société, soit plus positive en valorisant notamment son impact au vu du contenu des accords négociés.

On constate aussi des effets d'entraînement vertueux, par exemple dans des secteurs où les grands groupes ont un impact direct sur la qualité du dialogue social au sein de leur écosystème de sous-traitants et de prestataires. D'un autre côté, certaines formes traditionnelles d'activités et de nouvelles activités sont caractérisées par une dispersion des travailleurs.

Les activités économiques étant de moins en moins limitées au territoire national, la démocratie sociale pourra également être questionnée hors les frontières, dans l'espace européen et hors de celui-ci.

Les chiffres clés :

- *En 2020, 16,6 % des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur privé non agricole ont engagé une négociation collective à leur niveau, à celui d'un de leurs établissements, de l'unité économique et sociale ou du groupe dont elles relèvent.*
- *Le thème salarial reste le premier abordé, par 9,4 % des entreprises, suivi du temps de travail (6,1 %).*
- *Le récent observatoire des perspectives utopiques de l'Obsoco montre la grande stabilité entre 2019 et 2022 des aspirations des Français ; l'un des changements majeurs constaté est l'appétence pour une gouvernance économique plus participative (avec les salariés notamment) : elle passe de 43 à 51%.*

Quelques exemples de thématiques abordées

- **Développer la participation des salariés, notamment dans les secteurs où l'emploi est dispersé**
- **Adapter le dialogue social au développement du numérique** : utiliser le numérique pour développer de nouveaux outils permettant l'échange entre et avec les salariés, maintenir le lien des syndicats avec les salariés dans le contexte du développement du télétravail
- **Faire évoluer les méthodes du dialogue social, notamment à partir du nouveau cadre des IRP, et à travers le développement de l'expression des salariés, de plateformes citoyennes... :**
 - Favoriser l'appropriation des nouveaux cadres du dialogue social par les entreprises et faire participer toutes les entreprises quelle que soit leur taille et leur statut
 - Elargir la démocratie sociale aux autres parties prenantes (clients, fournisseurs, associations, riverains...)
- **Dimension environnementale** : Intégrer l'impact du changement climatique sur les organisations du travail dans les missions et consultations des IRP
- **Développement du dialogue social territorial**
- **Comment la qualité du dialogue social est-elle évaluée par les personnes concernées et quel est l'impact de cette évaluation ?**

5. Les événements territoriaux programmés

- **6 décembre** : réunion présidée par le ministre du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion- suivi du plan accidents du travail graves et mortels, associant les partenaires sociaux, les préventeurs, ministères
- **7 décembre** : comité de pilotage du plan régional santé au travail, Bordeaux
- **9 décembre** : rencontre des observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, Auvergne-Rhône-Alpes (Haute-Loire)
- **9 décembre** : Assises régionales du dialogue social, Rennes
- **15 décembre** : comité régional d'orientation des conditions de travail, Provence-Alpes-Côte d'Azur
- **1^{ère} quinzaine de janvier 2023** : événement pour la création d'un institut du dialogue social paritaire, Corse
- **25 janvier** : Word café entre entreprises et représentants du personnel, Auvergne-Rhône-Alpes (Ain)

Contact presse :

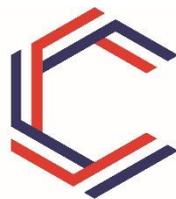
sec.presse.travail@cab.travail.gouv.fr

01 49 55 31 27



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*



**CONSEIL NATIONAL
DE LA REFONDATION**