

# TRAVAILLER MOINS, TRAVAILLER MIEUX, TRAVAILLER TOUTES ET TOUS, C'EST POSSIBLE ET URGENT !

---

Les 32 propositions de la CGT  
pour la réduction du temps de travail  
et les 32 heures  
(mai 2021)



# Pourquoi cette nouvelle phase de campagne ?

- Les enseignements du contexte pandémique appellent des mesures ambitieuses : logique de plan de rupture de la CGT opposée au plan de relance gouvernement/Medef.
- Il est nécessaire d'alimenter le débat public autour des thèmes sociaux.
- Le temps de travail est à la croisée des enjeux de la période (salaire, emploi, conditions de travail, égalité femmes-hommes, finalités du travail).
- Étant donné le contexte, une mise à jour de notre campagne 32 heures lancée en 2016 est nécessaire.

# La véritable question n'est pas « pour ou contre la réduction du temps de travail » mais « quelle réduction »

- Un état du marché du travail qui appelle à rouvrir le dossier du temps de travail, car coexistent :
  - chômage de masse (3,6 millions de chômeurs en catégorie A en mars 2021) ;
  - temps partiels imposés massifs (10 % des femmes et 4 % des hommes) ;
  - heures supplémentaires à des niveaux astronomiques (800 millions d'heures par an, soit l'équivalent de 500 000 emplois selon le PLFSS 2021).
- Cette répartition du temps de travail et ces formes imposées de réduction du temps de travail sont à la main du patronat et lui permettent notamment de faire pression sur les salaires.

# Modernité et actualité de la réduction du temps de travail et des 32 heures

- La réduction du temps de travail n'est pas une question nouvelle et constitue une tendance historique de fond :
  - la période actuelle de stagnation voire d'augmentation du temps de travail est une période intrusive ;
  - enseignements à tirer de l'épisode des 35 heures.
- La réduction du temps de travail n'est ni une lubie de la seule CGT ni une question franco-française : nombreux exemples en France et dans le monde de mise en débat et en expérience de la réduction du temps de travail.

# La CGT pour une nouvelle phase de réduction du temps de travail

- Dans l'immédiat : des expériences de mise en œuvre de la réduction du temps de travail comme alternative aux licenciements pourraient être menées dans les secteurs les plus impactés par la crise.
- À plus longue échéance : la CGT promeut une nouvelle réduction du temps de travail à 32 heures, encadrée par la loi.
- Compte tenu du bilan des 35 heures, la CGT revendique des obligations sur le maintien des salaires, les créations d'emplois et les conditions de travail, ainsi que des moyens d'intervention des salariés renforcés.

# La réduction du temps de travail est une question de choix politique et non un problème financier

- Pour un coût quasi deux fois moindre, les 35 heures ont permis de créer 3 fois plus d'emplois (350 000) que ceux que le CICE aurait permis de créer ou de préserver (100 000).
- Après celle de 2008, la crise en cours démontre une nouvelle fois que des moyens budgétaires massifs peuvent être dégagés si le choix politique en est fait.

# Une campagne construite avec les syndicats

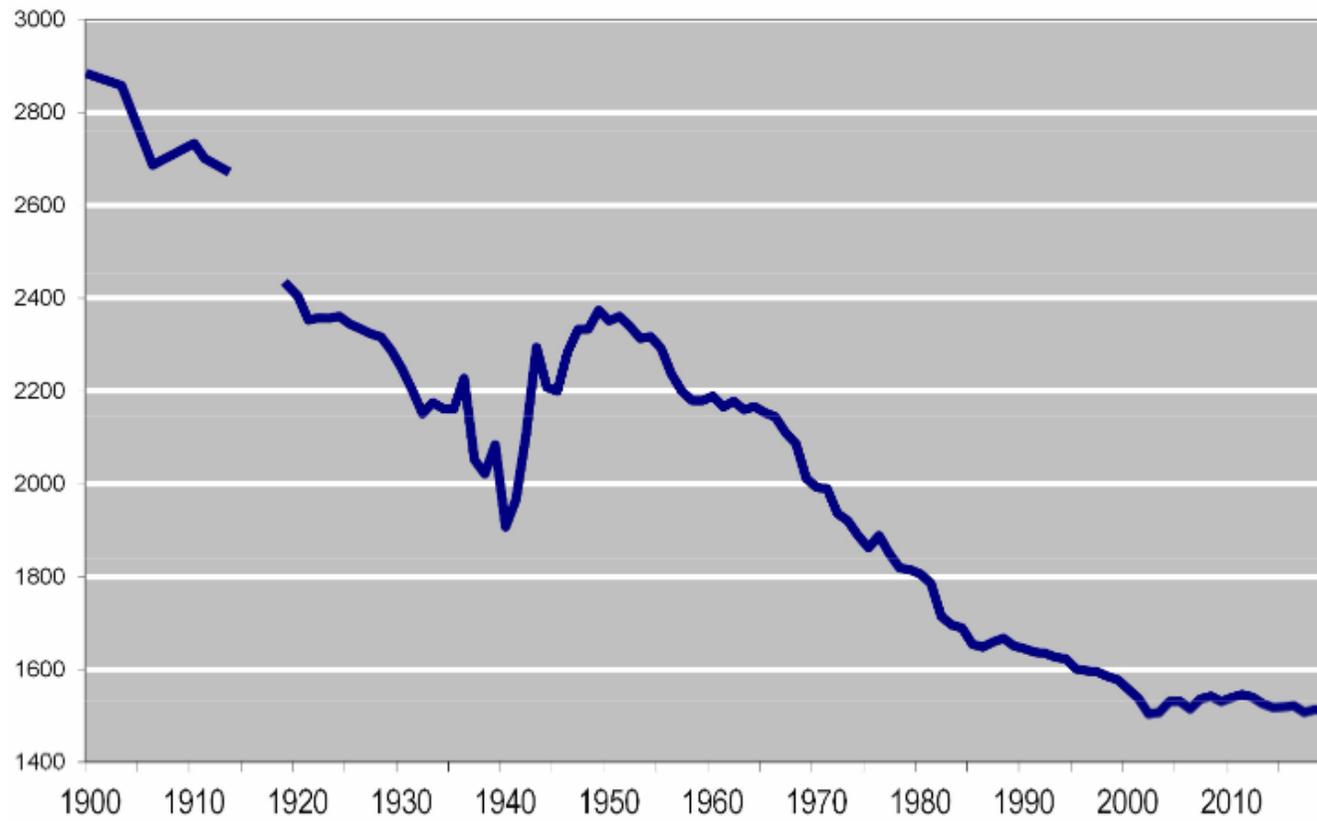
- La direction confédérale a fait le choix d'une campagne en deux temps :
  - Phase interne d'avril à septembre : à partir du livret, débats dans les organisations pour une appropriation des propositions travaillées, pour ajuster nos messages et déterminer les axes prioritaires de la 2<sup>e</sup> phase.
  - Phase externe à partir d'octobre : lancement d'une campagne s'adressant au monde du travail et visant à nourrir le débat public, notamment dans le contexte de campagne électorale.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL SANS PERTE DE  
SALAIRE, C'EST POSSIBLE ET  
BÉNÉFIQUE SI ON L'ORGANISE

---



# La réduction du temps de travail a toujours existé



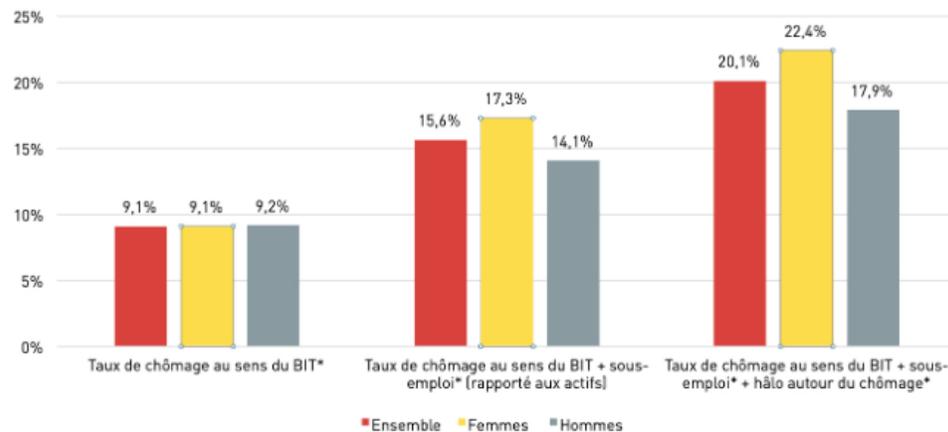
Depuis la Révolution industrielle, le temps de travail a été constamment réduit grâce à l'augmentation de la productivité (hors période particulière comme la reconstruction d'après-guerre).

Le dernier progrès en la matière en France a maintenant près de 20 ans. Ce progrès est d'ailleurs « détricoté » depuis 20 ans. Cette période de stagnation du temps de travail est donc une exception historique qu'il convient de corriger pour nous remettre sur la route du progrès social.

Durée annuelle de travail en France.  
Source : Michel Husson d'après les données Insee

# Un partage « sauvage » du temps de travail

**Chômage, sous-emploi et halo autour du chômage au 3<sup>e</sup> trimestre 2020**



Source : Insee

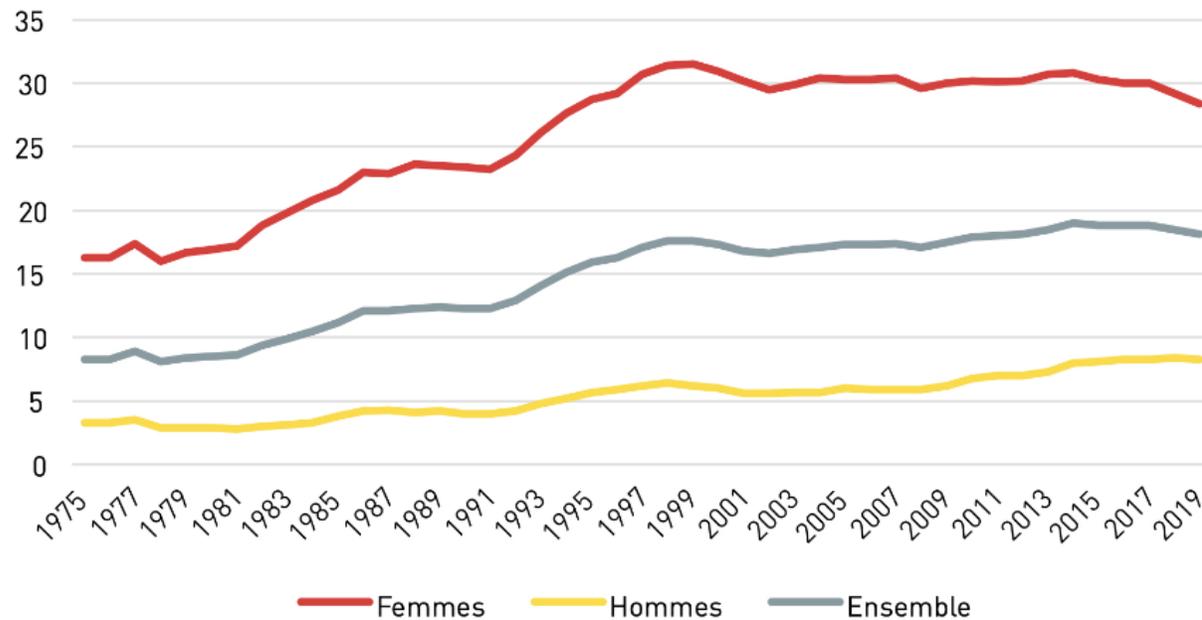
\* définitions dans le glossaire

Actuellement, le travail est partagé selon les conditions du patronat. Le résultat est sans appel : 1 actif sur 5 n'est pas en emploi à taux plein, contre sa volonté.

La patronat a une vision simple du partage du travail : tirer le maximum de chaque travailleur en emploi et laisser de côté des millions qui constituent une armée de réserve. Cela permettant de faire pression sur les salariés, au détriment de leur niveau de rémunération et de leurs conditions de travail.

# La réduction du temps de travail existe de façon autoritaire

Part des temps partiels dans l'emploi au sens du BIT (en %)



Source : Insee, Enquête Emploi

Note de lecture : En 2019, 18,1 % des emplois dans l'ensemble de l'économie sont à temps partiel. Ce chiffre est de 28,4 % pour les emplois occupés par des femmes.

Les temps partiels, notamment subis, sont une forme de réduction du temps de travail.

Il s'agit d'une réduction du temps de travail forcée, subie en premier lieu par les plus précaires et les femmes.

C'est pourquoi nous revendiquons une interdiction des temps partiels subis.

# L'aberration des heures supplémentaires



À l'opposé de la réduction du temps de travail, le gouvernement favorise les heures supplémentaires, via leur défiscalisation et leur désocialisation. Les finances publiques subventionnent donc les heures supplémentaires.

Cela contribue à diviser le salariat entre les privés d'emploi et ceux qui travaillent bien plus de 35 heures.

De façon arithmétique, l'ensemble des heures supplémentaires faites en France correspondent à l'équivalent de plus de 500 000 emplois à temps plein.

# Les lois Aubry, une réussite pour l'emploi...

- Le consensus des économistes sur l'effet des lois Aubry (les 35 heures) est de 350 000 créations d'emplois selon le rapport Romagnan de l'Assemblée nationale.
- Si les entreprises n'avaient pas cherché à compenser la réduction du temps de travail par l'intensification du travail et si tous les employeurs du public avaient joué le jeu également, l'effet aurait été bien plus important.
- Il faut donc retenir qu'il y a eu un effet important sur l'emploi malgré des conditions de mise en œuvre défavorables à l'emploi.

# ... un échec sur l'organisation du travail...

Transformations des conditions de travail

En pourcentage

	Pourcentage de salariés concernés	Évolution des conditions de travail		
		Amélioration	Sans changement	Dégradation
<b>Ensemble</b> .....	<b>100,0</b>	<b>26,4</b>	<b>45,6</b>	<b>28,0</b>
<i>Polyvalence et intensification du travail tendent plutôt à dégrader les conditions de travail...</i>				
Exigence de polyvalence accrue .....	48,4	27,1	37,4	35,5
A moins de temps pour les mêmes tâches .....	41,9	20,7	34,9	44,4
Plus stressé dans son travail .	31,7	11,8	24,5	63,7
Nouvelles tâches en plus .....	22,5	20,9	32,2	46,9
Travail moins soigné .....	10,1	10,5	21,6	67,9
<i>...mais elles peuvent aussi être vécues positivement par certains salariés</i>				
S'organise mieux dans son travail .....	25,6	42,4	35,0	22,6
A plus d'autonomie dans son travail .....	15,8	39,8	33,2	27,0
<i>Le bilan est plus positif lorsque la RTT est associée à un accroissement des effectifs</i>				
Effectifs en hausse dans l'unité de travail .....	50,4	33,0	43,4	23,6
Lecture : au total, 48,4 % des salariés déclarent devoir faire preuve de plus de polyvalence dans leur travail. Parmi eux, 27,1 % constatent une amélioration et 35,5 % une dégradation de leurs conditions de travail.				

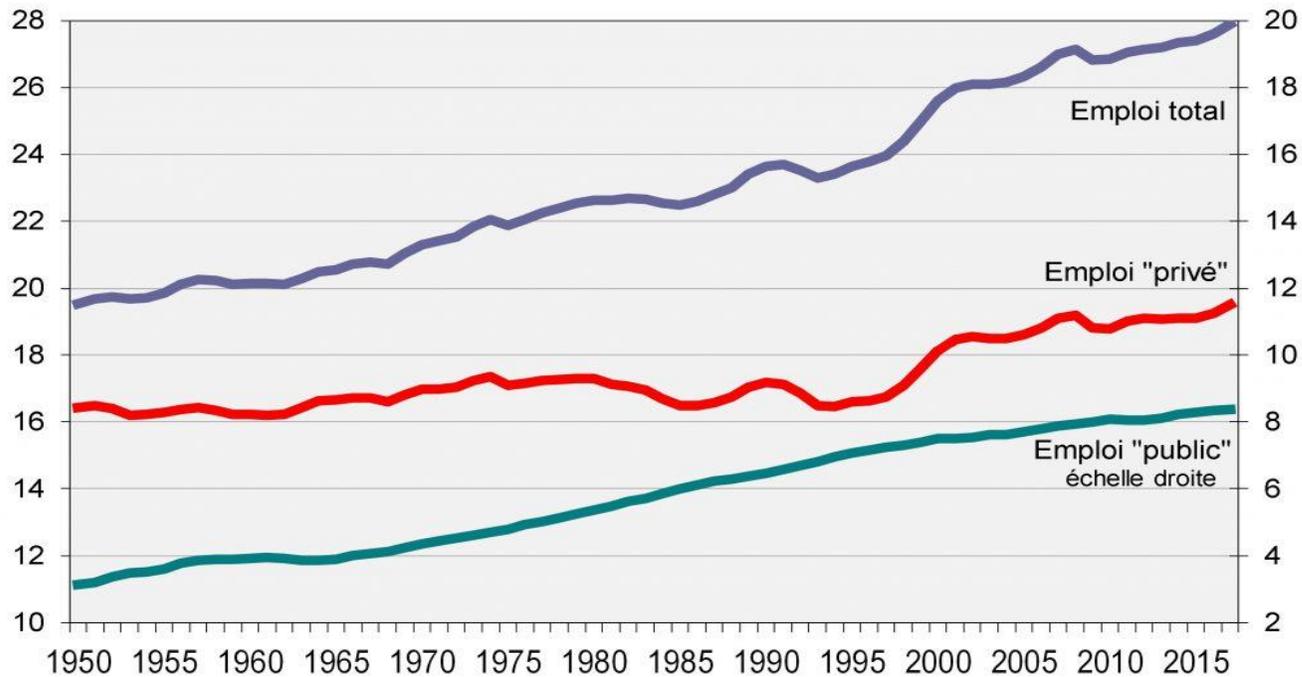
Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Suite aux 35 heures, les employeurs ont cherché à intensifier le travail plutôt que d'embaucher pour compenser la baisse du temps de travail. Cela a pu se traduire par exemple par une modification du comptage des temps de pause ou d'habillage.

41,9 % des salariés ont déclaré devoir accomplir la même charge de travail en moins de temps. Un tiers des salariés se sont sentis plus stressés dans leur travail. Aucune concession n'est à faire sur les conditions de travail.

La réduction du temps de travail ne doit pas revenir à troquer du temps libre contre un travail plus intense, ce doit être un véritable progrès social.

# ... et sur l'emploi public



Source: INSEE / Husson (2019)

Dans les services publics, on a souvent voulu faire les 35 heures à moyens constants, sans aucune embauche supplémentaire.

Cela a créé de gros problèmes d'organisation dans la fonction publique, notamment à l'hôpital.

# La nécessité d'associer les salariés

**Bilan de la RTT et conditions de mise en œuvre**

*En pourcentage*

	Vie quotidienne			Ensemble
	Amélioration	Dégradation	Sans changement	
Salarié consulté .....	62,1	11,5	26,4	<b>100,0</b>
Salarié non consulté .....	50,3	16,7	33,0	<b>100,0</b>

Lecture : 62,1 % des salariés qui ont été consultés au moment de la négociation de l'accord ont connu une amélioration de leur vie quotidienne (au travail et en dehors).

Source : RTT et Modes de Vie, MES-DARES.

Dans la vie quotidienne comme pour les conditions de travail, l'expérience des 35 heures a démontré que c'était une plus grande réussite là où les salariés ont été consultés.

Il est donc primordial que les salariés soient impliqués dans l'application de la réduction du temps de travail afin qu'elle soit la mieux adaptée à leurs attentes et leurs conditions de travail.

Nous revendiquons donc des droits et des pouvoirs renforcés pour les salariés afin qu'ils déterminent les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail.

# Propositions :

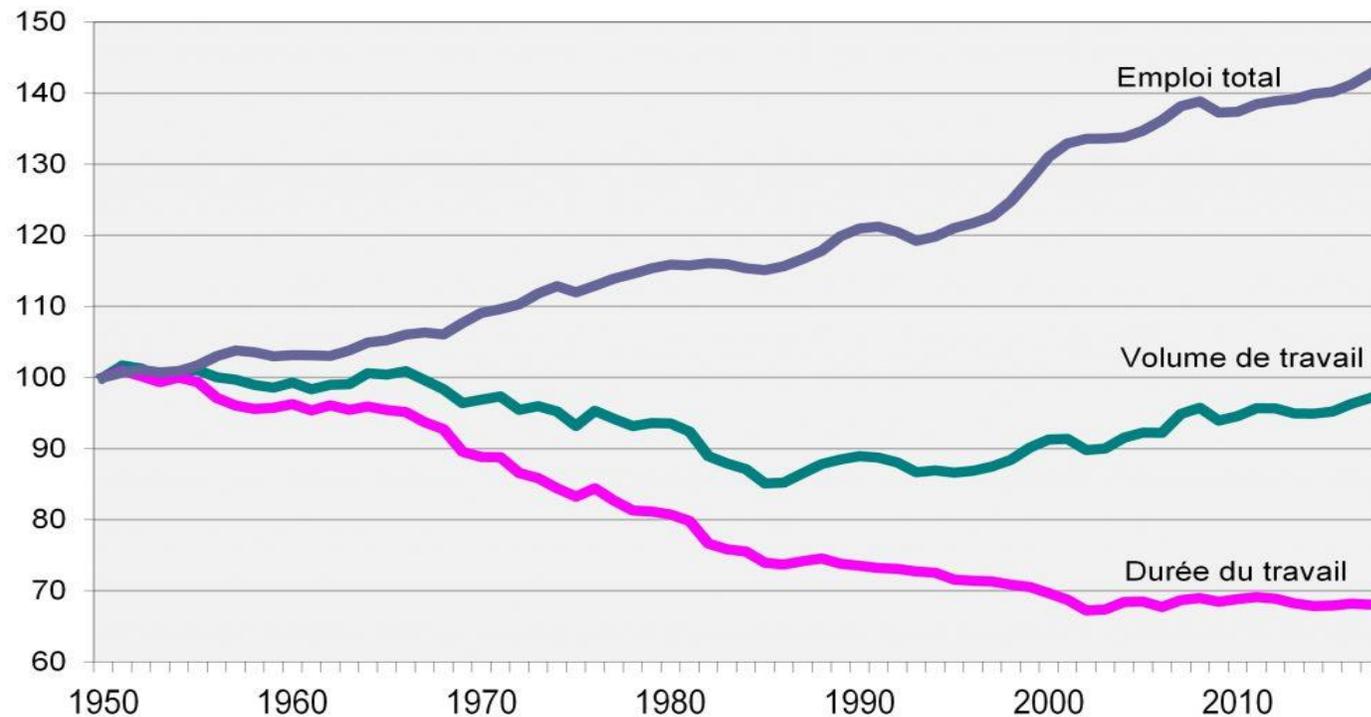
- Proposition 1 : Pour que la réduction du temps de travail produise ses pleins effets sur l'emploi et ne se répercute par sur les conditions de travail, elle doit être assortie d'une obligation de créations d'emplois.
- Proposition 2 : Des droits et des pouvoirs nouveaux pour les salariés permettant, sur la base du cadre légal, de déterminer les modalités d'organisation de la réduction du temps de travail : augmentation des droits et moyens des élus et mandatés du personnel ; droit des IRP au recours suspensif en cas de non-respect des règles et procédures ; création de comités inter-entreprises donneurs d'ordre/sous-traitants ; droits de réunion collective renforcés.

LA RÉDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL N'EST NI L'ENNEMIE DU  
SALAIRE NI CELLE DE L'EMPLOI

---



# Sans la réduction du temps de travail, on aurait au moins 30 % d'emplois en moins



Source: INSEE / Husson (2019)

Depuis 1950, l'emploi a pu augmenter de plus de 40 % alors que le volume de travail total a diminué. Cette performance de l'emploi est simplement le résultat de la baisse du temps de travail de chacun et chacune.

La productivité permet de créer plus de richesses, il est donc logique de faire profiter les travailleur-se-s de ces gains de productivité.

# Les périodes de réduction du temps de travail permettent une croissance plus riche en emplois



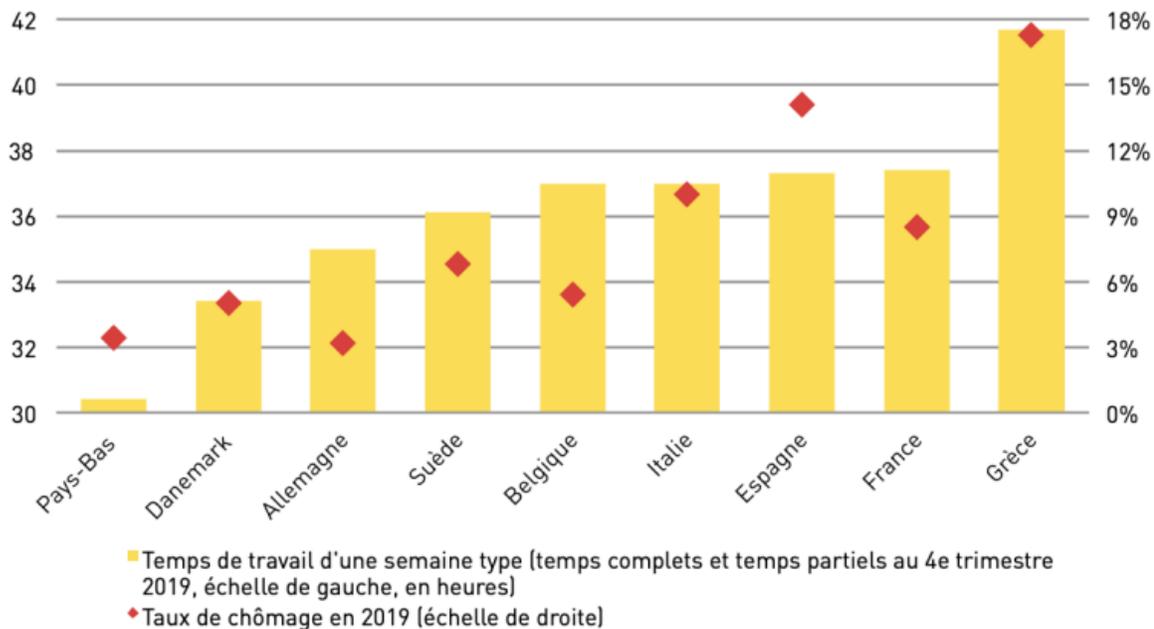
La réduction du temps de travail permet de rendre la croissance plus riche en emplois. C'est-à-dire que chaque petit surplus d'activité est fortement générateur d'emplois. Dans un contexte de faible croissance, c'est donc primordial.

Sources: Insee, calculs pôle éco de la CGT

Lecture: En 1999 et 2000, pour chaque point de croissance du PIB, il y avait 172 000 emplois créés.

# Le lien entre taux de chômage et temps de travail

## Comparaison temps de travail / taux de chômage en Europe



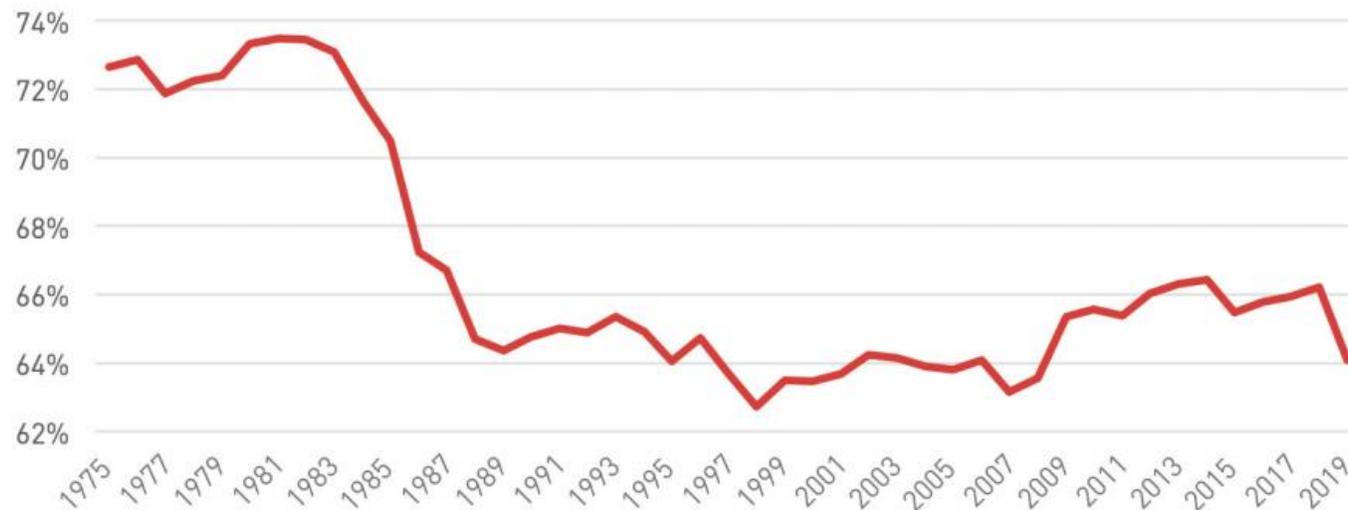
Source: Eurostat

Note de lecture : La semaine type correspond à une semaine « classique » de travail, par exemple pour un contrat de 39 heures hebdomadaires compensées par des RTT, la semaine type est de 39 heures. En France, en 2019, le taux de chômage était de 8,5 % tandis que la semaine type des salarié-e-s français était en moyenne de 37,4 heures au 4<sup>e</sup> trimestre 2019.

- Les cas des Pays-Bas et de l'Allemagne sont clairs: il y a un lien entre temps de travail et chômage. Ainsi, ils travaillent en moyenne bien moins que nous.
- Cependant cette réduction du temps de travail se fait par les temps partiels (46,8 % des emplois aux Pays-Bas, 27 % en Allemagne contre 17 % en France) et les mini-jobs notamment en Allemagne.
- Ce n'est évidemment pas le modèle que nous défendons, la réduction du temps de travail doit profiter à tou-te-s et ne pas se faire au prix de la précarité.

# La réduction du temps de travail pour un meilleur partage de la valeur ajoutée

**Part de la rémunération des salarié·e·s dans la valeur ajoutée des sociétés non financières entre 1975 et 201**



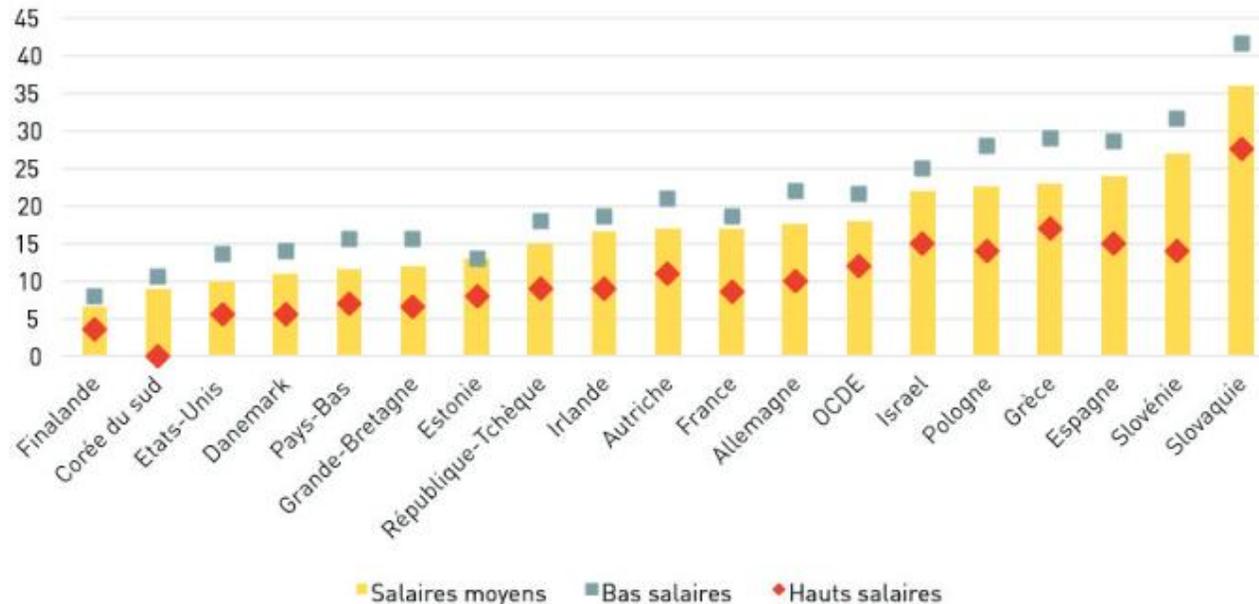
Source : Insee, Comptes nationaux annuels, base 2014

Note de lecture : La part de la rémunération des salarié·e·s dans la valeur ajoutée des sociétés non-financières était de 64 % en 2019.

- La réduction du temps de travail sans perte de salaire implique une augmentation du salaire horaire.
- Les embauches nécessaires entraînent donc une augmentation de la masse salariale.
- Pour financer cela, il faut augmenter la part des salaires dans la valeur ajoutée qui est un niveau très bas depuis plus de trente ans.
- On voit bien sur le graphique la rupture à partir des années 1980 et la chute de la part des salaires dans la valeur ajoutée.
- Cela permettra de réduire les inégalités en augmentant les revenus des plus précaires (les privé·e·s d'emplois retrouveront du travail) et en diminuant les profits accaparés par les actionnaires.

# Le progrès technique ne doit pas se faire au détriment des travailleurs

Part des emplois fortement menacés par l'automatisation



Source : Calculs de l'OCDE sur des données de LIS et PIAAC

- De nombreux emplois risquent de disparaître avec l'automatisation. Les bas salaires sont les premiers concernés (les carrés sur le graphique) par l'automatisation.
- Cela ne doit pas être une nouvelle menace pour ces travailleur-se-s. Au contraire, ce doit être un vecteur de progrès social en partageant les gains issus de ce progrès technique.
- Sans réduction du temps de travail ni augmentation de salaire, le progrès technique ne profite qu'aux détenteurs de capital.

# Les 35 heures ont-elles plombé l'économie française ? Non.

**Tableau 2. Les principales grandeurs macroéconomiques : une comparaison avec nos principaux partenaires**

En %, en moyenne annuelle

		1998-2007		
			1998-2002	2003-2007
<b>PIB</b>	Fra.	2,4	2,7	2,0
	All.	1,6	1,7	1,6
	Ita.	1,4	1,8	1,1
<b>PIB par tête</b>	Fra.	1,7	2,0	1,2
	All.	1,4	1,5	1,2
	Ita.	1,1	1,7	0,4
<b>Emploi total</b>	Fra.	1,2	1,6	0,7
	All.	0,5	0,6	0,3
	Ita.	1,2	1,4	0,9
<b>Solde courant (en points de PIB)</b>	Fra.	1,1	2,1	-0,1
	All.	2,1	-0,4	5,0
	Ita.	-4,6	-2,6	-7,0
<b>Solde des APU (en points de PIB)</b>	Fra.	-2,7	-2,3	-3,2
	All.	-2,2	-1,9	-2,5
	Ita.	-2,8	-2,4	-3,3

Source : OCDE.

En étudiant les indicateurs économiques de la France et de ses voisins durant la mise en place des 35 heures et les années qui ont suivi, on voit que la France a connu des meilleures performances que ses voisins. Nouvelle preuve des bienfaits économiques de la réduction du temps de travail.

# Propositions :

- Proposition 3 : Pour financer la baisse du temps de travail sans perte de salaire, il faut imposer le contrôle, la réorientation et la conditionnalité des aides publiques massives actuellement versées au patronat de manière permanente sans contrepartie sur l'emploi et les salaires.
- Proposition 4 : Les conditions de création des gains de productivité et leur utilisation doivent entrer dans le champ de compétence des instances représentatives des personnels.
- Proposition 5 : La mise à contribution du capital et de ses revenus pour participer au financement d'une nouvelle phase de réduction du temps de travail.
- Proposition 6 : Une politique salariale de rupture avec l'austérité passant par une autre appropriation de la valeur ajoutée produite et par la réorientation des aides publiques massives consacrées à encourager le travail supplémentaire (plus de 5 milliards d'euros). Ces moyens budgétaires pourraient à la fois financer des revalorisations dans le secteur public et des mécanismes d'incitation aux augmentations de salaire dans les entreprises (proposition CGT de modulation de l'impôt sur les sociétés en fonction notamment de la politique salariale des entreprises).

# Propositions :

- Proposition 7 : Un moratoire doit être imposé aux employeurs sur toutes les mesures de restructuration, délocalisations et licenciements.
- Proposition 8 : Les aides d'urgence aux entreprises (en particulier le chômage partiel) doivent être conditionnées au maintien de l'emploi et des salaires, à l'amélioration des conditions de travail et de vie au travail, et au gel des dividendes. Ces aides publiques pourraient notamment contribuer au maintien des emplois par des mécanismes de financement incitant à la réduction du temps de travail avec maintien de salaire.
- Proposition 9 : Un droit de veto du comité social et économique (CSE) doit être instauré sur l'utilisation des aides publiques. Il s'agit aussi de bien cibler les entreprises en difficulté et d'empêcher les effets d'aubaine conduisant à ce que les aides alimentent les profits et la spéculation boursière
- Proposition 10 : En tant qu'employeurs et garants de la réponse aux besoins de service public, l'État et les employeurs publics doivent, par la réduction du temps de travail avec maintien de salaire accompagnée d'une politique de revalorisation salariale, engager une politique massive de créations de postes dans les services publics.

# LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

---

Un puissant levier de réduction des  
inégalités femmes hommes



# PREMIER FACTEUR D'INÉGALITÉ FEMMES HOMMES :

---

Le temps de travail



# Comment se manifestent et se traduisent ces inégalités ?



- La différence de temps de travail est la première cause des 28 % d'écart salariaux entre hommes et femmes (source INSEE).
- Cet écart se répercute sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes.
- Le taux d'activité des femmes de 25-54 ans est inférieur de 10 points à celui des hommes.
- Près de 10 % des femmes sont en situation de sous-emploi, contre 4 % des hommes, pour une durée hebdomadaire moyenne de 17 heures.

- Près de 30 % des femmes travaillent à temps partiel (moins de 8 % des hommes) et 80 % des salarié-e-s à temps partiel sont des femmes.
- Les temps partiels imposés et les politiques d'exonération de cotisations sociales agissent comme des trappes à bas salaire.

*Les inégalités sont présentes au travail comme dans la vie :*

- 1 femme sur 2 (et seulement 1 homme sur 9) a réduit ou arrêté son activité professionnelle à l'arrivée d'un enfant.
- Les tâches ménagères sont assumées à 80 % par les femmes.

# UN CADRE PLUS CONTRAIGNANT EST INDISPENSABLE EN MATIÈRE DE TEMPS PARTIELS

---



## État des lieux

- Loi de 2013 : introduction d'un seuil minimal de 24 heures hebdomadaires pour mettre fin au temps partiel court.
  - Problématique ; la loi autorise les dérogations via la négociation collective..
  - En conséquence : la plupart des accords de branche prévoient des durées minimales de temps partiel inférieures aux 24 heures (seuls 10 accords fixent cette durée à 24 heures).
    - (Source : bilan de la négociation collective de 2019)

## Revendications CGT :

- Projet revendicatif de Nouveau statut du travail salarié (NSTS) :
  - Toute forme de travail à temps partiel qui n'est pas à l'initiative du salarié doit être considérée comme une réduction du temps de travail imposée et donner lieu à l'indemnisation par l'entreprise du temps non travaillé.
  - Le temps partiel n'est concevable que sous la forme d'une possibilité reconnue pour les salarié.e.s qui le souhaitent avec garantie du retour possible à l'emploi à temps complet.

# LE CONGÉ PARENTAL,

---

une autre source d'inégalités



## État des lieux :

- 98 % des allocataires du congé parental indemnisé sont des femmes,
- En France, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes :
  - En conséquence : la prise du congé parental est inégalitaire : ce sont le plus souvent les femmes qui mettent leur carrière entre parenthèses.
- 2020 : décision du gouvernement d'allonger le congé paternité à partir de juin 2021 (il passe de 11 à 25 jours avec en plus 3 jours de congé de naissance, soit 28 jours).

## Revendications CGT :

- Aller au-delà et rendre le congé paternité et d'accueil de l'enfant plus long, obligatoire et rémunéré à 100 %.
- Permettre une parentalité partagée, assurer une prise en charge des enfants dès le plus jeune âge.
- Gagner l'égale répartition des tâches familiales et éducatives.
- Ces 3 revendications permettraient :
  - de faire évoluer les conditions d'accès à l'emploi à temps plein,
  - de réduire les inégalités sociales et professionnelles,
  - de mettre fin aux inégalités femmes-hommes

# LA RÉDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

---

32

un facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'articulation vie professionnelle/vie privée

## Revendications CGT :

- La baisse du temps de travail sur la base de 32 heures hebdomadaires, c'est :
  - permettre aux femmes à temps partiel d'accéder à un temps plein,
  - favoriser l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale et personnelle, et l'égalité entre les femmes et les hommes dans la famille.

# LES 32 PROPOSITIONS DE LA CGT

---

pour les 32 heures et la réduction du  
temps de travail



## La CGT agit pour :



- **11** : Un véritable déroulement de carrière pour toutes les femmes, un accès égal aux postes à responsabilité, la revalorisation des métiers à prédominance féminine.
- **12** : Pénaliser financièrement le recours aux emplois en CDD, intérim ou à temps partiel, et assimiler tout emploi à un temps plein pour déterminer les conditions d'accès aux droits sociaux (Sécurité sociale notamment).
- **13** : Supprimer les exonérations de cotisations patronales, rendre obligatoire leur paiement sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salarié-e-s.
- **14** : Garantir un temps de travail minimum effectif de 24 heures par semaine sans possibilité de dérogation et appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salarié-e-s à temps partiels que pour ceux à temps plein.

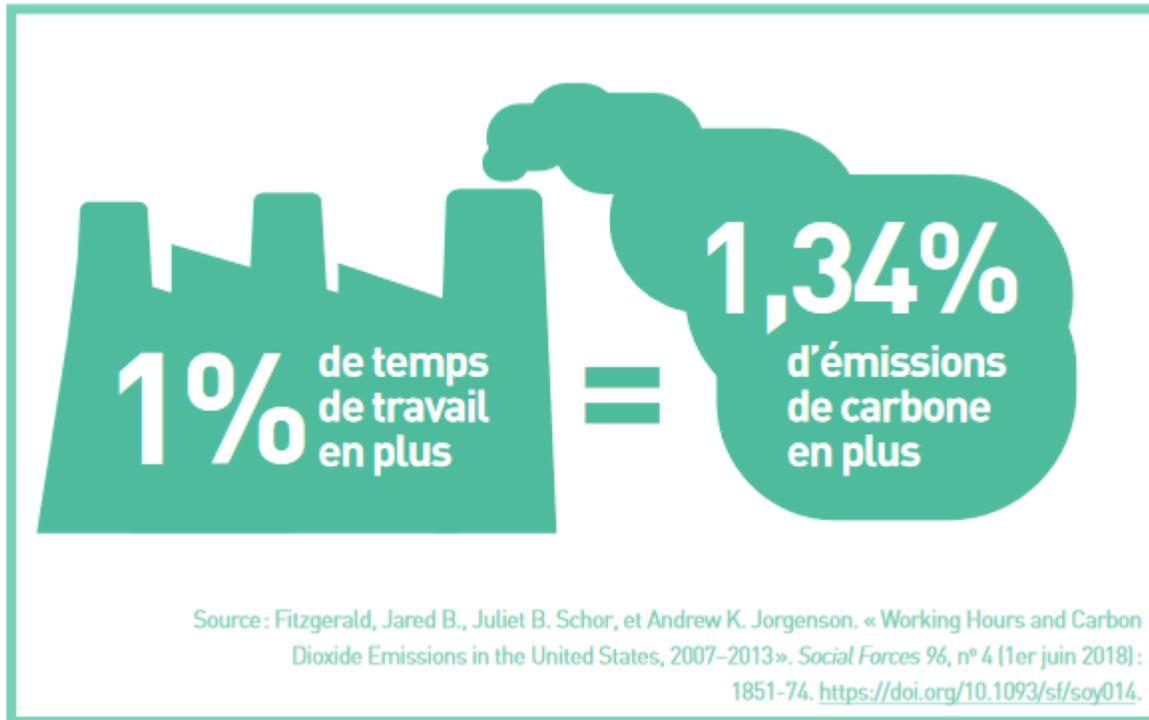
- **15** : Instaurer une indemnité de temps partiel.
- **16** : Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail et toute coupure de plus de deux heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire.
- **17** : Allonger les congés de paternité et de maternité, et le congé parental.
- **18** : Développer un service public de proximité d'accueil des jeunes enfants, financièrement accessible à toutes et tous, ainsi qu'un service périscolaire pour la prise en charge des enfants à l'école dès l'âge de 2 ans.

# LA RÉDUCTION DU TEMPS DU TEMPS DE TRAVAIL POUR PRÉSERVER L'ENVIRONNEMENT ET TRANSFORMER LA SOCIÉTÉ

---



# Des études scientifiques qui convergent



Les études économiques convergent vers un même constat. Le temps de travail et l'impact de l'activité humaine sur l'environnement vont de pair.

Certains travaux sont même allés jusqu'à étudier quelle forme de réduction du temps de travail était la plus vertueuse pour l'environnement. Ainsi, travailler quatre jours par semaine ressort comme le méthode la plus efficace, au contraire de l'annualisation du temps de travail.

# Quelle production pour quels besoins?

Les capitalistes cherchent à faire travailler les salarié-e-s le plus longtemps possible pour augmenter au maximum la capacité productive de l'économie, tout en suscitant sans cesse et de manière largement artificielle de nouveaux besoins.

Dans le même temps, un temps de travail important rend plus difficile la prise de recul sur notre société et le sens que l'on donne à notre travail.

Or ce n'est qu'en exerçant un pouvoir sur l'organisation de notre activité professionnelle et par là même, en nous reconnaissant dans ses finalités, que nous pourrons en tirer une satisfaction.

# Repartir de la question des besoins

Il est temps d'inverser la logique en matière de production. Plutôt que produire le plus possible et ensuite chercher à créer des besoins pour écouler cette production, il faut dans un premier temps nous poser la question des besoins.

À partir de là, nous pourrions établir le niveau de production et la quantité de travail nécessaires pour combler ces besoins.

De plus, une partie de notre consommation sert essentiellement à économiser du temps. Par exemple commander à manger à emporter plutôt que de cuisiner parce qu'on quitte tard du travail et qu'on a pas le courage de se faire à manger. Dans cet exemple, on se retrouve donc à travailler pour se payer un service qui nous permet de regagner une partie du temps que l'on a passé en plus au travail.

# Changer la consommation implique d'avoir les moyens et le temps

On entend souvent qu'il faut consommer « responsable » pour l'environnement. On ne peut le nier même s'il faut souligner que les gestes individuels ne suffiront pas. En effet, il faut un changement de nos modes de productions dans leur globalité.

Toujours est-il que consommer responsable nécessite au moins deux choses :

- le pouvoir d'achat nécessaire,
- le temps nécessaire.

En effet, les produits fabriqués dans des conditions respectueuses de l'environnement sont parfois plus chers (ex : le bio, les vêtements fabriqués en France). D'autre part, privilégier les circuits courts aux grandes surfaces par exemple peut nécessiter du temps.

Ces deux impératifs peuvent donc trouver réponse dans les augmentations de salaire et la baisse du temps de travail que nous revendiquons de concert.

# Le temps libre, une question de démocratie et de cohésion sociale

Le temps libéré par la baisse du temps de travail pourrait être consacré à l'engagement syndical, associatif ou politique.

S'intéresser au débat public nécessite du temps libre pour recueillir les informations et se documenter par exemple. Cela peut expliquer par exemple le plus grand engagement des retraités et leur participation plus importante aux élections.

## Quelques chiffres :

- En 2016, la proportion des 65 ans et plus qui faisaient du bénévolat était 65 % plus importante que pour les 36-64 ans.
- En 2016, parmi les personnes ayant dû abandonner le bénévolat, 41 % l'expliquaient par un manque de temps.
- Pour ceux qui n'ont jamais été bénévoles, 46 % indiquent que le manque de temps est un frein à leur engagement.

Source : France Bénévolat

## Propositions :

Proposition 19 : Le renforcement des moyens d'intervention des salarié-e-s dans les entreprises et administrations, notamment par l'élargissement des compétences des instances de représentation à la dimension environnementale des modes d'organisation du travail et aux finalités de la production. Cela nécessite notamment le rétablissement des CHSCT et le renforcement de leurs moyens et prérogatives, avec en particulier un droit de veto dans le cadre des réorganisations et restructurations.

LA RÉDUCTION  
DU TEMPS DE TRAVAIL  
POUR PRENDRE EN COMPTE  
LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES  
ET INSTAURER UN DROIT EFFECTIF  
À LA DÉCONNEXION POUR TOUTES  
LES CATÉGORIES DE SALARIÉ·E·S

32

# La question du potentiel émancipateur de la numérisation

- Tout comme lors de la révolution industrielle, les nouvelles technologies ont un impact réel et immédiat sur l'organisation du travail.
- Ces nouvelles technologies viennent modifier en profondeur la nature même du travail.
- Du fait de ces nouvelles technologies, les connaissances et les tâches sont :
  - standardisées,
  - fragmentées,
  - numérisées/automatisées,
  - redistribuées sur le marché du travail en fonction des qualifications qui vont, de fait, se polariser.

# Processus de polarisation des qualifications:

Déqualification des emplois

Emplois routiniers, mal payés, précaires

Surqualification des emplois

Travailleurs sous contrôles renforcés par les dispositifs technologiques

**Réorganisation du travail imposée, avec pour conséquences une intensification du travail et une dégradation des conditions de travail.**

# La question du potentiel émancipateur de la numérisation

- Cette réalité pose l'enjeu d'un contrôle démocratisé des évolutions technologiques et d'une réappropriation de leur potentiel émancipateur.
- La réorganisation du travail, induite par les nouvelles technologies, doit être un levier pour la réduction du temps de travail.
- Si l'automatisation définit les conditions techniques d'une nouvelle organisation du travail, il appartient aux travailleur-se-s et à leurs organisations syndicales d'en définir les conditions sociales au plus près de leurs intérêts et non de ceux du capital et des actionnaires.

POUR UN DROIT À LA  
DÉCONNEXION EFFECTIF,  
CONDITION DE L'ÉQUILIBRE ENTRE  
VIE PROFESSIONNELLE ET VIE  
PRIVÉE

32

n

# Les Cadres et les nouvelles technologies

---

Utilisez vous les nouvelles technologies pour votre usage professionnel sur votre temps personnel ?

- OUI : 76 %
- NON : 24 %

Souhaiteriez-vous disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver votre vie privée et votre santé ?

- OUI : 69 %
- NON : 16 %
- SANS OPINION : 15 %

# Les Cadres et les nouvelles technologies

---

Estimez-vous que les pratiques de télétravail en France :

- Sont suffisamment encadrées :
  - OUI : 36 %      NON : 64 %
  
- Protègent des durées excessives de travail et garantissent un droit à la déconnexion :
  - OUI : 25 %      NON : 75 %

# Les Professions techniciennes et intermédiaires et les nouvelles technologies

---

Avec l'usage des TIC, constatez-vous... ?

- Un débordement de la vie professionnelle sur la vie privée

OUI : 48 %   NON : 42 %   NSP : 12 %

- Plus de facilité dans le travail

OUI : 43 %   NON 42 %   NSP: 15 %

- Une augmentation de l'intensité du travail

OUI : 53 %   NON : 35 %   NSP : 12 %

# Les Professions techniciennes et intermédiaires et les nouvelles technologies

---



Souhaiteriez-vous disposer d'un droit à la déconnexion effectif afin de préserver votre vie privée et votre santé ?

OUI : 61 %   NON : 15 %   SANS AVIS : 24 %

# Temps de travail des cadres

---

À combien évaluez-vous votre temps de travail hebdomadaire moyen (en incluant le temps de travail dans les transports, au domicile, les temps connectés, etc.) ?

49 heures et plus : 18 %

Entre 45 h et 48 h : 21 %

Entre 40 h et 44 h : 40 %

Entre 35 h et 39 h : 21 %

# Temps de travail des professions techniciennes et intermédiaires

À combien évaluez-vous votre temps de travail hebdomadaire moyen (en incluant le temps de travail dans les transports, au domicile, les temps connectés, etc.) ?

49 heures et plus : 6 %

Entre 45 h et 48 h : 14 %

Entre 40 h et 44 h : 37 %

Entre 35 h et 39 h : 43 %

# Quelques exemples du droit à la déconnexion dans des multinationales...

- La mise en vacances des boîtes mails. Le groupe allemand Daimler a développé le programme « Mail on Holiday » pour ses salariés qui choisissent l'effacement automatique des messages reçus durant leurs congés. L'expéditeur est informé de l'absence du salarié, de l'effacement de son courriel et de l'adresse d'un autre salarié qui pourra répondre à sa demande.
- L'envoi différé des mails. Un tel module permet aux salariés de continuer à gérer leurs mails le soir s'ils le souhaitent mais leur offre la possibilité de différer leur envoi facilement pour ne pas déranger leurs collègues grâce à un système d'envoi automatique de leur courrier à l'aube le lendemain.
- Le blocage des serveurs le soir et le week-end. C'est ce qu'a mis en place le constructeur d'automobiles allemand Volkswagen de 18 h 15 à 7 heures et le week-end pour 1 000 salariés (hors managers) en Allemagne en 2011. Aujourd'hui, 3 000 salariés ne peuvent plus recevoir de mails professionnels sur leur smartphone en dehors des heures de bureau. En France, le groupe bancaire BPCE envisage une mesure identique.

# Prise en compte du temps de travail et réduction du temps de travail

- Le travail à la maison reconnu. Le constructeur allemand d'automobiles BMW permet à ses salariés d'inscrire eux-mêmes leurs heures effectuées en dehors du bureau (à gérer les mails par exemple) sur leur compte épargne-temps, via intranet. Par ailleurs, ils peuvent définir avec leur supérieur des temps où ils sont joignables et injoignables.
- Le groupe LDLC a signé en 2020 un accord entérinant le passage à la semaine de 32 heures, soit quatre jours de travail par semaine au lieu de cinq, sans baisse de salaire. Accord signé par la CGT, la CFDT et la CFE-CGC.

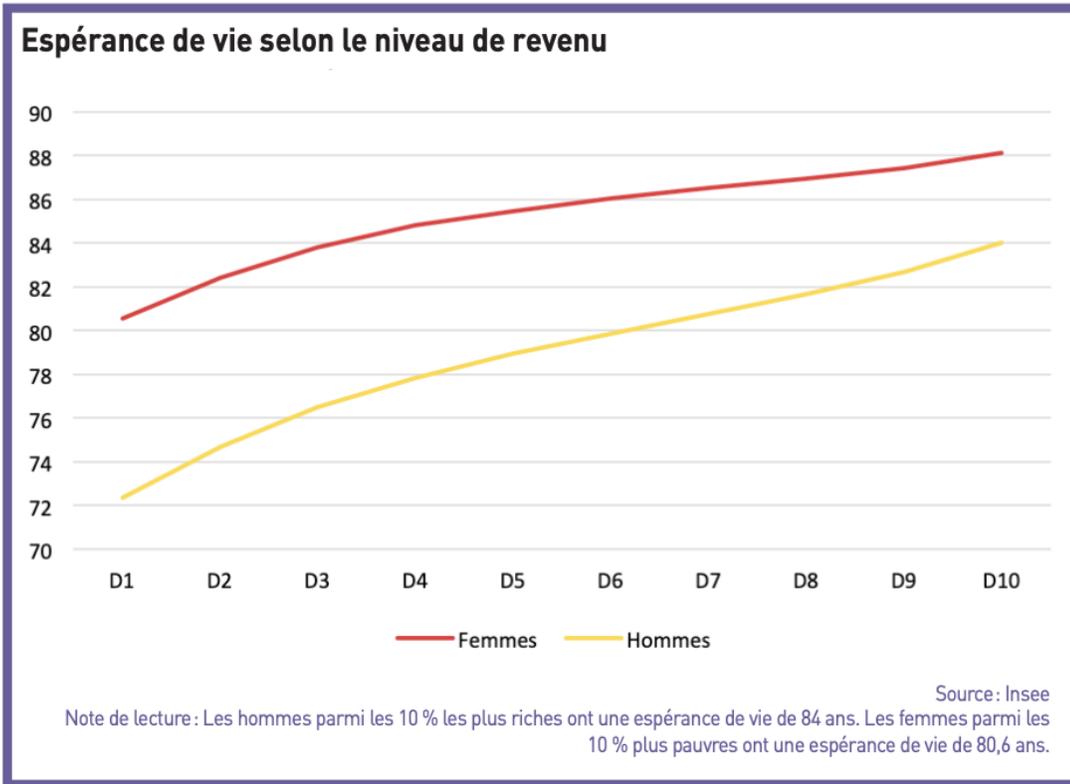
# Propositions :

- Proposition 20 : Pour que la réduction du temps de travail produise ses pleins effets sur l'emploi et ne se répercute par sur les conditions de travail, elle doit être assortie d'une obligation de créations d'emplois.
- Proposition 21 : La prise en compte du temps réel de travail, avec le retour à la référence horaire pour mesurer le temps de travail, et un temps et une charge de travail respectant la santé des salarié-e-s.
- Proposition 22 : Dans cette même logique, l'encadrement strict des forfaits jours pour garantir des durées maximales de travail et le droit à la santé et à la sécurité.
- Proposition 23 : Un niveau de rémunération correspondant aux qualifications et prenant en compte les sujétions demandées.
- Proposition 24 : Instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques et leur impact sur la charge, l'organisation et la durée du travail.
- Proposition 25 : Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint...).
- Proposition 26 : Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire).

**LA RÉDUCTION DU TEMPS DE  
TRAVAIL POUR RÉDUIRE LA  
PÉNIBILITÉ ET POUVOIR PARTIR À LA  
RETRAITE AU PLUS TARD À 60 ANS EN  
BONNE SANTÉ ET À TAUX PLEIN**



# Les inégalités d'espérance de vie selon le revenu

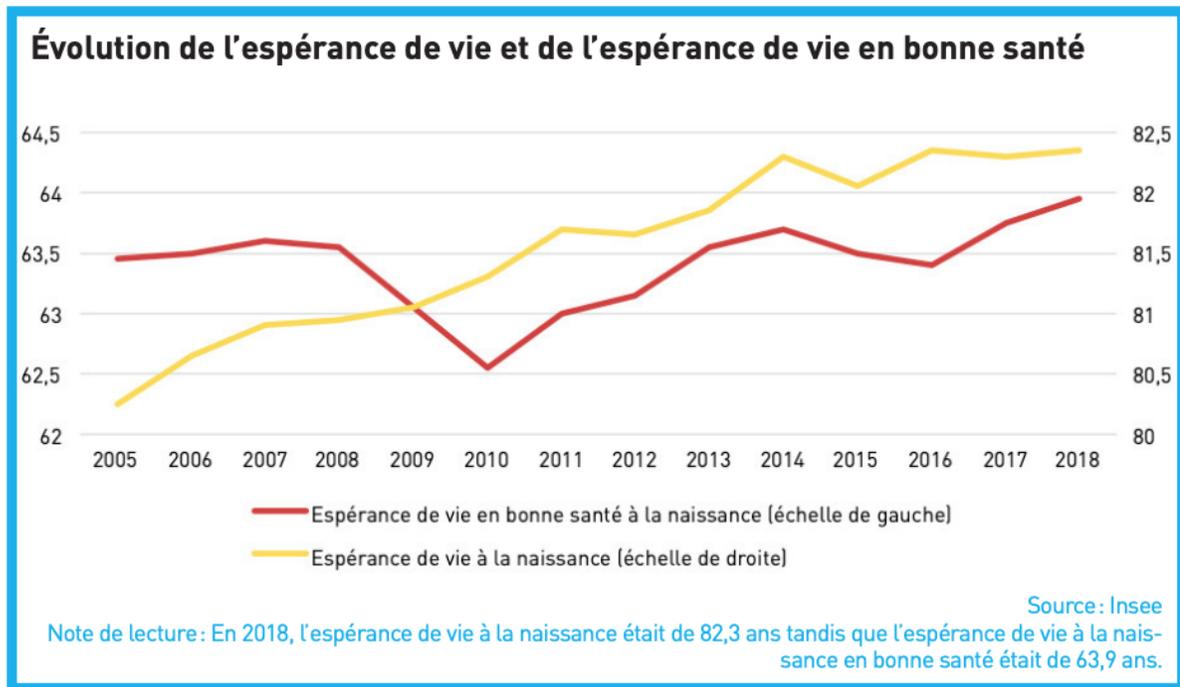


Un âge légal de départ en retraite à 62 ans n'a pas le même sens quand votre espérance de vie est de 72 ou 84 ans.

Les plus pauvres meurent prématurément du fait de leurs conditions de vie détériorées (alimentation de moindre qualité, freins à l'accès aux soins, etc) mais aussi du fait des conditions de travail.

Il faut donc agir d'urgence sur ces deux leviers en augmentant les salaires et en améliorant les conditions de travail et en baissant le temps de travail pour réduire l'exposition à la pénibilité.

# Nous vivons plus longtemps... mais dans quelles conditions?



L'espérance de vie ne cesse d'augmenter, cependant l'espérance de vie en bonne santé augmente elle à un rythme bien moindre, voire stagne.

« Plus » n'est pas toujours synonyme de « mieux », il faut donc chercher à vivre plus longtemps en bonne santé. Pour cela la réduction du temps de travail et de la pénibilité du travail a un rôle à jouer.

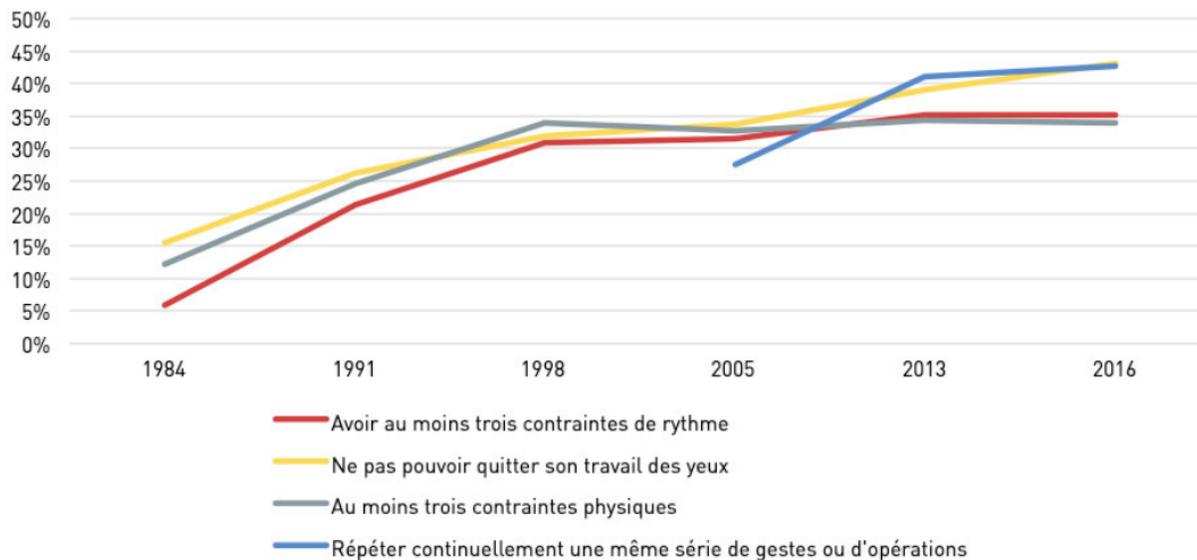
Pour preuve, on remarque là encore des inégalités immenses entre les différentes catégories socio-professionnelles, un seul exemple: l'espérance de vie à 35 ans des cadres sans problème sensoriel et physique est de 34 ans, contre 24 ans chez les ouvriers, soit un écart de 10 ans.

# La retraite à 60 ans pour réduire le chômage des jeunes

- L'effet de la réforme des retraites de 2010 est sans appel. Elle n'a pas permis d'augmenter le nombre d'emplois, elle a simplement substitué des travailleurs de plus de 60 ans au détriment des plus jeunes. Ça n'a donc aucun sens sur le plan social mais également sur le plan économique.
- Entre 2010 et 2015 : + 561000 travailleurs de plus de 60 ans en plus MAIS 600 000 travailleurs de moins de 40 ans en moins ! Augmenter l'âge de départ, c'est diminuer l'emploi des plus jeunes ;
- Entre 2010 et 2019, + 300 000 chômeurs de 60 et plus ; augmenter l'âge de départ à la retraite, c'est augmenter le nombre de chômeurs

# Des conditions de travail toujours plus dégradées

Conditions de travail (% de salariés concernés)



Source : Dares, Enquêtes Conditions de travail

L'automatisation et l'informatisation devaient permettre de soulager les travailleur-se-s de différentes contraintes et donc d'améliorer leurs conditions de travail. Comme le montre ce graphique, l'inverse s'est produit. En réalité, l'automatisation a servi à intensifier le travail et à accroître la surveillance des salarié-e-s.

# Le C2P (compte personnel prévention, une régression sur la prise en compte de la pénibilité

- Il individualise l'exposition à la pénibilité et réduit au maximum à 2 ans la possibilité de partir en retraite avant l'âge légal.
- En passant du C3P au C2P, le nombre de critères de pénibilité est passé de 10 à 6. (les critères supprimés sont manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques et risques chimiques)
- Seuls 3,5% des salarié.e.s (secteur privé et affiliés MSA) en bénéficient alors que 40% d'entre eux sont exposés à au moins 1 critère de pénibilité.
- C'est un dispositif reconnaissant l'incapacité et non l'exposition aux pénibilités.

# La durée du travail peut-être un facteur de pénibilité en soi

- Avoir une durée du travail importante peut se révéler pénible et dangereux pour la santé et ce quelles que soient les conditions de travail
- La RTT à 32h, voire en-deçà, constitue un moyen immédiat de réduire le temps d'exposition aux risques.
- Des études (Bassanini et Caroli, 2015<sup>1</sup>) montrent que le temps de travail peut nuire à la santé, et d'autant plus lorsqu'il n'est pas choisi.
- Réduire le temps de travail permet donc de réduire la pénibilité totale et de mieux la partager.

# Propositions

- Proposition 27 : Des droits spécifiques en matière de réduction du temps pour les salarié.e.s les plus exposés aux facteurs de pénibilité
- Proposition 28 : Que l'exposition à la pénibilité soit déterminée à partir de la réalité des conditions de travail spécifiques à chaque métier, avec des garanties collectives sans seuil inaccessible à la quasi-totalité des travailleur.euse.s
- Proposition 29 : Un départ anticipé jusqu'à 5 ans avant 60 ans, avec un trimestre d'anticipation par année d'exposition, et jusqu'à 10 ans pour certains métiers. Le calcul de la pension doit aussi être abondé d'un trimestre supplémentaire, pour permettre un véritable droit au départ anticipé

# Propositions

- Proposition 30 : Dans la Fonction publique, le maintien et l'amélioration du service actif pour tous les agents exposés à la pénibilité et à la dangerosité du fait des contraintes de leurs missions de service public
- Proposition 31 : Le maintien des dispositifs de départ anticipé propres aux régimes dits spéciaux, qui correspondent à des contraintes de service public et d'intérêt général.
- Proposition 32 : L'intégration des dispositifs de sortie de l'emploi créés par des accords spécifiques du secteur privé dans un dispositif général de départ anticipé jusqu'à 5 ans pour pénibilité.