

Instituer le « mot à dire » sur son travail

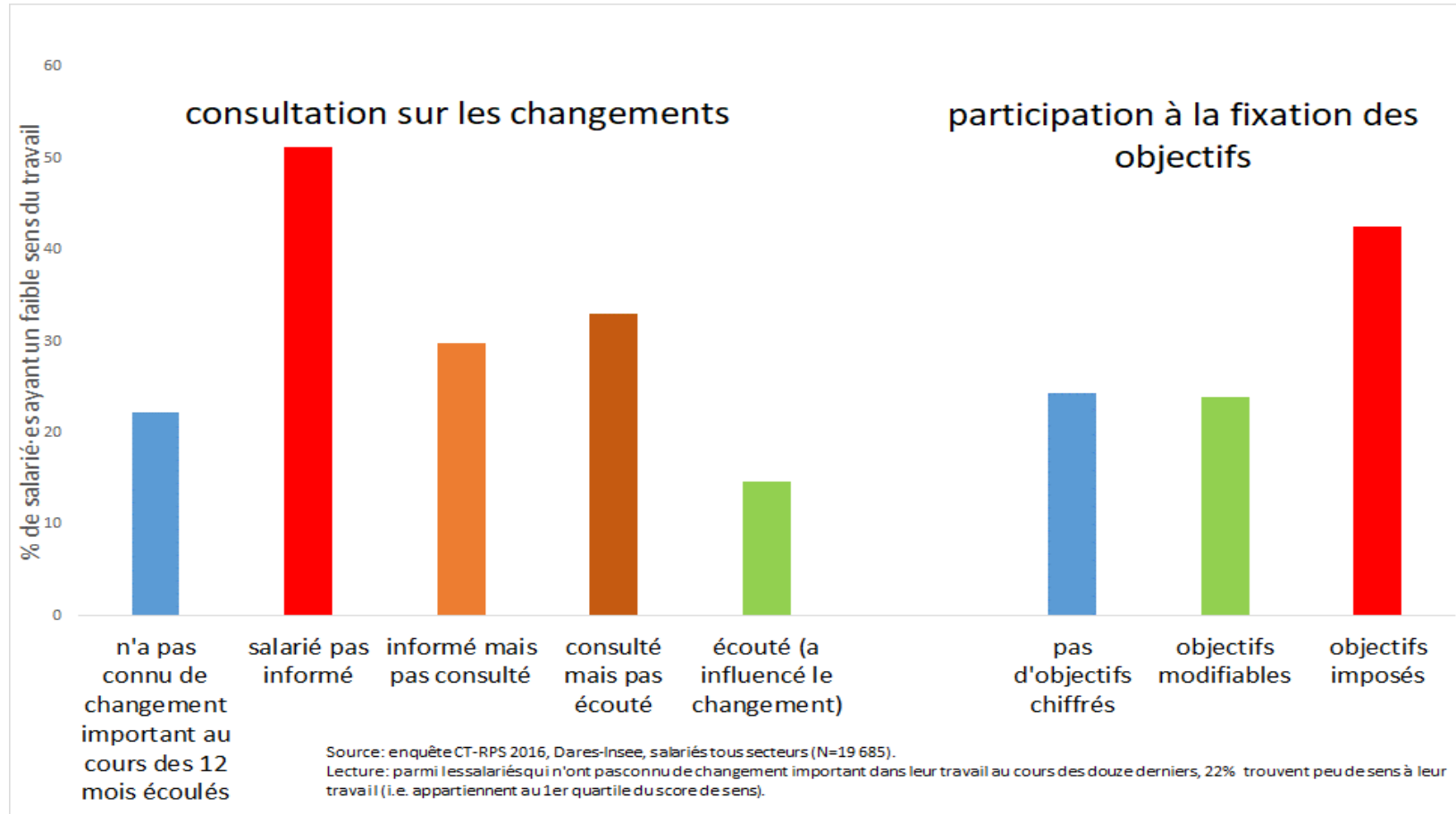
Thomas Coutrot (Ires), Coralie Perez (CES-Univ Paris 1)

Présentation IRES-ISST – 19-09-2025

Les constats à l'origine de la proposition

- La responsabilité de l'organisation du travail et du management par le chiffre dans la perte de sens du travail
- Les espaces et canaux par lesquels les salarié.es peuvent faire entendre leur voix sur le travail se sont taris
- Que les salarié.es aient leur « mot à dire » sur leur travail, son organisation, ses finalités, comporte des enjeux : économiques, de santé publique, démocratiques.

Le rôle protecteur de la participation des salariés



Que disent les autres acteurs sociaux ?

Du côté patronal :

- Le diagnostic (sur la dégradation des conditions de travail, les problèmes de sens du travail et de motivation...) semble partagé... mais pas les causes (cf. *Re-considérer le travail*, Rapport des garants des Assises du travail, Thiéry & Sénard, 2023 et *Du sens à l'ouvrage*, J.B. Barfety, +10 DRH, 2023) ;
- L'organisation du travail est non négociable (prérogative patronale);
- Un « dialogue professionnel » laissé à l'initiative des « partenaires sociaux »;

- Le droit d'expression directe et collective des salarié.es est tombé en désuétude après les Lois Auroux (cf. Dupuy, Louvion, Simha, 2024)
 - peu d'accords sur ce thème;
 - des groupes d'expression souvent « à la main des managers » et « peu suivis d'effets sur les décisions prises par les directions »...
 - ...qui remplissent des fonctions « palliative », « informationnelle », « contournement syndical »
- L'ANI du 19 juin 2013 relatif à une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle proposait la création d' « espaces de discussion » donnant aux salariés la possibilité de s'exprimer sur « leur travail, sur la qualité des biens et services qu'ils produisent, sur les conditions d'exercice du travail et sur l'efficacité du travail » (art. 12).

- Du côté des syndicats :

CFDT : a soutenu le droit d'expression dans le cadre des Lois Auroux, plaide pour la mise en place d'un « dialogue professionnel » (=différentes formes de consultation et de discussion partagée au sein des collectifs de travail), à négocier dans le cadre d'accords QVT.

CGT : désormais favorable à l'expression des salariés sur leur travail en faisant « évoluer le droit d'expression vers un pouvoir de décision », et en l'articulant avec les IRP.

FO : réservée sur l'expression des salariés (risque de contournement des syndicats) et pour le rétablissement des CHSCT

La proposition : créer de nouveaux droits pour les salarié.es

- Le délégué au travail réel (DTR) et un Comité Sécurité, Conditions et Délibération du Travail pour organiser la prise de parole des salarié.es sur le travail réel et améliorer les politiques de prévention des atteintes à la santé au travail;
- DTR : élus comme les anciens DP mais avec des missions un peu différentes (comme mener des enquêtes sur le travail réel); animation de réunions de délibération sur le travail dans unité de travail... => formations adéquates

- Un accroissement du temps minimum alloué aux salarié.es dans le cadre du droit d'expression (1/2 par mois), des réunions animées par DTR en l'absence de la hiérarchie, une obligation de réponse de celle-ci aux propositions portées par les DTR au CSCDT);

Au total, permettre aux salarié.es de faire entendre leur voix face aux transformations à l'œuvre dans les organisations (technologiques, écologiques...) => bousculer les rapports de pouvoir au sein des organisations