



# L'ÉTAT DU TRAVAIL

## BAROMÈTRE 2025

**Cfdt: TRAVA!L ET VOUS**



Ce rapport s'appuie sur des chiffres issus d'une enquête menée par l'institut de sondage Vérian, à la demande de la CFDT, en mars 2025 auprès de 1003 répondantes et répondants. Le panel est composé de salarié-es du privé, d'agentes et d'agents des 3 fonctions publiques, de secteurs professionnels, catégories socioprofessionnelles, tailles d'entreprises, âges variés. Ce panel est représentatif du paysage professionnel français. Femmes et hommes sont à parité. Il est nourri également par notre analyse, notre perception de la réalité des travailleurs et des travailleuses issus des remontées de terrain, du contact avec les agentes et agents, les salarié.es, les militantes et militants CFDT.

Ce rapport sera reconduit chaque année pour permettre une analyse comparative dans la durée, tout en offrant la possibilité d'interroger les salarié-es sur des sujets d'actualité spécifiques. Il vient en complément du document de référence «Le travail que nous voulons<sup>1</sup>».

---

1. Document « Le travail que nous voulons » : <https://www.cfdt.fr/le-travail-que-nous-voulons>



« Je pense que l'on parle de beaucoup de choses mais que l'on ne parle pas forcément du travail » - c'est ce que m'a confié Arnaud, travailleur rencontré il y a quelques jours.

C'est aussi le constat que fait la CFDT. Une actualité en chasse une autre, reléguant en bas du tableau des priorités, le sujet du travail et des réalités de millions de travailleurs et travailleuses en France. Et ce sont souvent les crises qui permettent de mettre en lumière leurs problématiques quotidiennes :

sans réforme des retraites, pas de sujet pénibilité ; sans crise économique, pas de débat sur le pouvoir d'achat et la rémunération ; sans crise Covid, pas de « Une » sur les conditions de travail des salarié-es et des agents et agents de la première et de la deuxième ligne, etc.

En tant que première organisation syndicale de France, nous sommes chaque jour aux côtés de celles et ceux qui se lèvent tôt ou commencent tard, de celles et ceux qui entrent dans la vie active ou qui s'apprêtent à la quitter, de celles et ceux que le travail casse ou répare, de celles et ceux pour qui c'est une contrainte ou, au contraire, un espace de liberté. Il y a autant de manières de vivre et de percevoir son travail qu'il y a de travailleurs et de travailleuses. Mais il existe aussi, derrière chaque expérience individuelle, des problématiques collectives et donc des réponses collectives à y apporter.

C'est le sens de ce premier rapport sur l'état du travail. Après la grande enquête « Parlons Travail » de 2016, il s'agissait de donner la parole aux travailleurs et travailleuses, de partir de leurs expériences, de leurs vécus et leurs aspirations pour faire un état des lieux et surtout, apporter des réponses concrètes à leurs questions. Ce baromètre sera réactualisé chaque année pour suivre l'évolution du rapport des travailleurs au travail.

En parallèle, la CFDT revendique l'organisation d'une Conférence Travail : pour mettre l'ensemble des acteurs (organisations syndicales, patronales, État, expertes et experts) autour d'une table et, enfin (!) parler travail.

À l'heure où notre pays traverse une grave crise démocratique, économique, sociale et internationale, prendre soin du travail et de celles et ceux qui l'exercent est un levier incontournable pour renforcer notre vivre ensemble. Les attentes des travailleurs et des travailleuses sont fortes : pour une meilleure reconnaissance, une meilleure conciliation entre vie pro et vie perso, pour plus d'autonomie et de participation aux décisions qui les concernent, pour un accompagnement aux changements, etc. Il est temps d'y répondre !

**Marylise Léon**, Secrétaire générale de la CFDT.

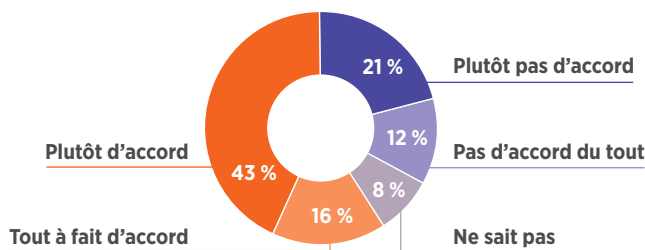
## TABLE DES MATIÈRES

<b>1/ Le travail : source d'épanouissement personnel... mais pas pour tous</b> .....	<b>p. 6</b>
Les jeunes : à la recherche de sens au travail .....	p. 8
Permettre davantage l'expression des travailleurs et travailleuses .....	p. 9
Le dialogue professionnel, un outil d'expression à développer .....	p. 11
Des discriminations encore trop présentes .....	p. 11
<b>2/ Le travail mentalement et physiquement éprouvant</b> .....	<b>p. 12</b>
<b>3/ Le travail occupe une place trop importante</b> .....	<b>p. 15</b>
Un lien étroit entre inégalités femmes/hommes et place du travail pour les femmes .....	p. 16
Le Cetu: adapter le temps de travail tout au long de la vie .....	p. 17
La charge de travail, facteur à (multi)risques .....	p. 18
<b>4/ La reconnaissance, préoccupation majeure des travailleurs et des travailleuses</b> .....	<b>p. 19</b>
Un meilleur salaire avant tout .....	p. 19
Des attentes contre-intuitives chez les cadres .....	p. 21
<b>5/ Une conduite des changements encore trop descendante, particulièrement dans le secteur public</b> .....	<b>p. 23</b>
Et les organisations syndicales? .....	p. 25
<b>Conclusion</b> .....	<b>p. 26</b>

Comment se portent les travailleurs et les travailleuses en 2025 ? Quel est leur état d'esprit ? Leur rapport au travail ? Ce rapport permet d'y répondre précisément et de manière étayée, à partir des enseignements tirés de notre enquête. Tout d'abord, si une majorité entretient un rapport globalement apaisé au travail, plusieurs facteurs d'insatisfaction persistent, entraînant chez certains une réelle souffrance. Que ces difficultés soient physiques ou mentales, le travail continue à avoir un impact sur la santé des répondantes et répondants. La question de la reconnaissance reste au cœur des aspirations, quels que soient le secteur ou la catégorie de travailleurs. Enfin, face aux évolutions que traverse le monde du travail, à travers notamment l'Intelligence artificielle (IA) et la transition écologique, les travailleurs ne sont toujours pas assez accompagnés ni associés pour faire face à ces changements.

## 1/ LE TRAVAIL : SOURCE D'ÉPANOUISSEMENT PERSONNEL... MAIS PAS POUR TOUS !

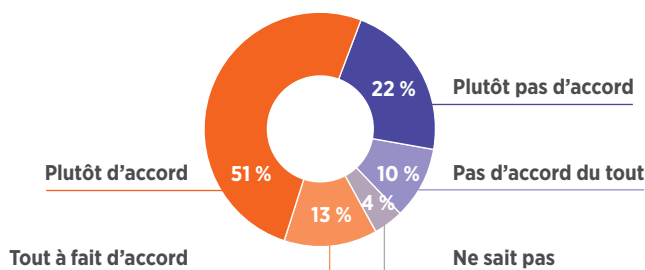
**Le travail est une source d'épanouissement personnel pour moi.**



Selon les résultats de cette enquête, pour 6 travailleurs et travailleuses sur 10, le travail constitue une source d'épanouissement personnel.

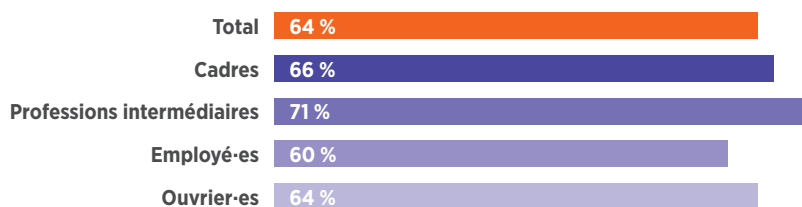
Et cela va dans le sens des conclusions de la grande enquête Parlons travail, menée par la CFDT en 2016, auprès de plus de 200 000 personnes. Ces résultats confirment ce que nous portons depuis toujours : le travail peut être un lieu d'épanouissement, loin de l'image d'aliénation que l'on pourrait en avoir. Il peut être émancipateur s'il est porteur de sens. **Alors oui, en près de 10 ans, le monde du travail a déjà beaucoup évolué mais malgré un sentiment de difficultés croissantes, il n'y a pas un rejet collectif du travail. Et c'est une bonne nouvelle.**

**Je suis satisfait-e de mon travail aujourd'hui.**



Pour autant, il ne faut pas oublier le tiers de répondantes et répondants pour qui le travail n'est pas une source d'épanouissement personnel (« pas du tout » ou « plutôt pas ») et qui ne se déclare « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaits au travail.

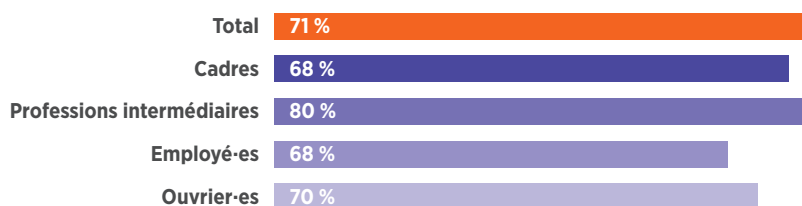
### Je suis satisfait-e de mon travail.



Cette situation n'est pas une fatalité et des leviers d'action sont possibles pour y remédier. Pour cela, regardons dans un premier temps les conditions réunies chez les personnes se déclarant satisfaites de leur travail. Cette satisfaction concerne 64 % des répondants et parmi eux, ce sont majoritairement les professions intermédiaires (commerciaux, professeurs des écoles, agents de maîtrise, infirmiers, etc.) qui est la catégorie la plus satisfaite au travail (et la moins « pas satisfaite du tout »).

Des résultats qui, pour une partie des professions intermédiaires (professeurs des écoles, infirmiers, etc.), pourraient sembler contre-intuitifs : les agentes et agents des services publics souffrant de difficultés patentées et croissantes. Manques de moyens humains, de reconnaissance, de possibilité de s'exprimer sur son travail, problèmes d'organisation, etc. sont une réalité. Pour autant, les fonctionnaires que nous rencontrons nous confient pour une bonne partie leur fierté d'exercer leur travail (voir graphique page suivante), le sens de leur métier tourné vers les autres, le « prendre soin », l'accompagnement, l'aide.

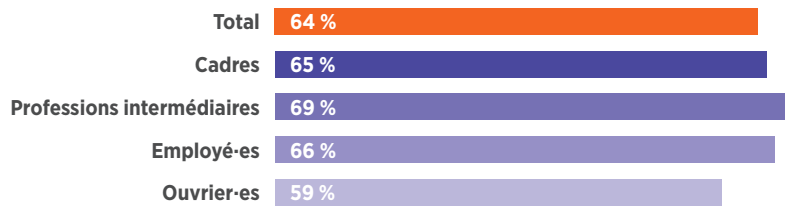
### Je trouve que mon travail a du sens.



Les travailleurs des professions intermédiaires sont aussi les plus nombreux (80 %) à trouver du sens à leur travail.

Cependant, ces résultats montrent aussi que plus d'un quart des répondants ne trouve pas de sens à leur travail. Il est nécessaire de s'interroger sur ce qui conduit à une telle situation : manque d'autonomie, management algorithmique, « par les chiffres » avec la fixation d'objectifs intenable (ou non adaptés aux moyens à disposition : notamment en situation de sous-effectifs), directives contradictoires ou incompréhensibles, manque de reconnaissance, sentiment d'inutilité de son travail, ... sont autant de facteurs qui peuvent jouer dans la perte de sens au travail !

### Je suis fier-e de travailler dans mon entreprise/administration.



Quant à la fierté de travailler dans son entreprise ou de son administration, elle est également la plus forte chez les professions intermédiaires (69 %).

Ces données soulignent ainsi le lien ténu entre sens au travail et satisfaction au travail. 87 % des travailleurs « satisfaits » au travail trouvent aussi du sens à leur travail. Un sens au travail qui, pour la CFDT, comporte trois grandes dimensions<sup>1</sup>:

- le sentiment d'utilité (effectuer un travail utile à la société),
- l'adéquation entre son activité professionnelle et ses valeurs personnelles (engagements de son entreprise/administration, impact social et/ou environnemental, etc.)
- l'accomplissement de soi (acquisition de compétences, progression, émancipation).

**Mais donner du sens au travail, c'est aussi, et surtout, avoir la possibilité de « faire du bon travail ».** À ce titre, on note d'ailleurs que faire du bon travail est le facteur le plus fort de satisfaction au travail et d'épanouissement au travail. Ainsi, 93 % des répondants qui se déclarent « satisfaits » au travail ont le sentiment de faire du « bon travail » et 92 % de ceux déclarant que le travail est une source d'épanouissement.

Et c'est là que le bât blesse: de nombreux témoignages de militants illustrent le décalage de plus en plus important vécu par les travailleurs, entre leur volonté de faire un travail de qualité et le travail qu'ils sont contraints d'effectuer. Ainsi, quels que soient les secteurs d'activité et la taille des organisations, on retrouve cette tension lorsque, en situation de sous-effectifs chroniques et malgré des horaires « à rallonge », les travailleurs sont contraints de traiter les demandes de leurs clients ou des usagers en retard, de dépasser les délais promis, de produire une prestation, un service de moindre qualité et d'en faire toujours plus et toujours plus vite, etc. **Il est essentiel de développer des pratiques managériales qui permettent la coopération et l'animation des collectifs de travail, en fixant par exemple des objectifs collectifs plutôt qu'individuels, en valorisant la coopération plutôt que la concurrence, etc.**

### LES JEUNES : À LA RECHERCHE DE SENS AU TRAVAIL

Ces résultats sont à étudier avec d'autant plus d'acuité que ce sont les jeunes qui sont les moins nombreux à trouver de l'épanouissement personnel dans le travail (57 % d'entre eux contre 65 % pour les plus de 50 ans).

1. Selon C. Dejours, Le facteur humain, 2022



### Je trouve que mon travail a du sens.



Ils sont également les moins nombreux à trouver du sens à leur travail (62 % contre 76 % des plus de 50 ans). Et ils sont moins nombreux à le trouver utile à la société (71 % contre 77 % des plus de 50 ans).

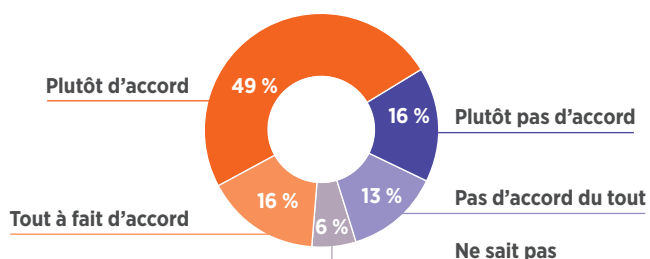
### Je trouve que mon travail est utile à la société.



La CFDT refuse l'idée simpliste que les jeunes ne veulent pas ou plus travailler. Les résultats de plusieurs travaux soulignent au contraire qu'ils restent majoritaires à privilégier une forme de stabilité dans l'emploi (fondation Jean Jaurès « La société idéale » novembre 2023). Ils aspirent aussi à trouver davantage de sens et d'épanouissement dans leur travail, à travers des métiers, des entreprises, des administrations en adéquation avec leurs problématiques, leurs engagements. C'est un rapport au travail qui évolue et que nous devons accepter : pour les nouvelles générations, il n'est plus acceptable d'organiser le travail en utilisant les mêmes recettes qu'il y a 50 ans. **Le rapport au travail évolue et il est indispensable d'en tenir compte ; tout comme il est essentiel de prendre en considération la pluralité des jeunesses, dont les attentes ne sont pas nécessairement homogènes.**

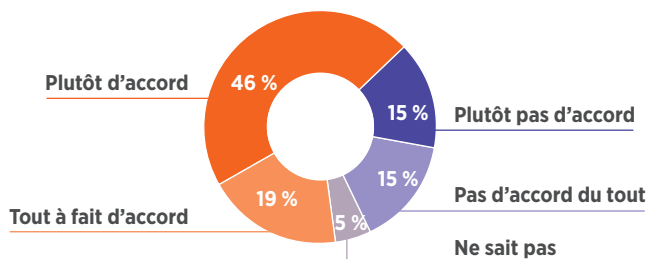
## PERMETTRE DAVANTAGE L'EXPRESSION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES

### Je peux m'exprimer si j'ai un désaccord avec mon employeur-se/mon chef-fe.



Près de 30 % des répondants estiment ne pas pouvoir faire part de leur désaccord à leur hiérarchie.

Si je suis en difficulté au travail, je peux en parler avec ma ou mon manager.



Et 30 % à ne pas pouvoir parler de leurs difficultés à leur hiérarchie.

On observe aussi qu'avoir un manager plus à l'écoute fait partie du top 3 des combinaisons d'attentes les plus fréquentes (« Meilleur salaire/Meilleure reconnaissance/Manager plus à l'écoute »), derrière les priorités « Meilleur salaire/Meilleure reconnaissance/Plus de possibilités d'évolution » et « Meilleur salaire/Plus de possibilités d'évolution/Meilleure offre de formation ».



On note également que la parole semble moins libre dans le public que dans le privé (38 % des agents du public déclarent ne pas pouvoir exprimer leur désaccord avec leur hiérarchie contre 33 % des salariés du privé) : un problème récurrent qu'expriment les nombreux fonctionnaires et contractuel-les que nous rencontrons. Les directives s'empilent, sans qu'ils aient leur mot à dire, sans tenir compte des contradictions, ni de la réalité de leur travail. **De manière générale, il est essentiel de donner la possibilité aux travailleurs d'agir sur l'organisation de leur travail et de s'exprimer sur leur travail. Pour cela, il faut créer les bonnes conditions d'expression et cela passe notamment par le déploiement effectif du dialogue professionnel.**

## LE DIALOGUE PROFESSIONNEL : UN OUTIL D'EXPRESSION A DÉVELOPPER

Le dialogue professionnel, c'est permettre aux travailleurs et aux travailleuses de s'exprimer et d'agir sur le travail. C'est, par exemple, les impliquer dans des réflexions stratégiques et/ou dans les changements pour qu'ils fassent part de leur vision en tant qu'expert et experte de leur propre travail : comment améliorer le parcours patient dans un hôpital ? Comment faire face à une augmentation massive de commandes sur un site industriel ? Comment mieux gérer les élèves lorsqu'ils ne sont pas en cours dans un établissement scolaire ? Ce dialogue professionnel peut prendre différentes formes : groupes de travail, réunions de résolutions de problème, visites de sites, espaces de discussion sur le travail, etc.

Le dialogue professionnel c'est partager des difficultés pour les résoudre, coopérer, dialoguer au sein des collectifs de travail, dans des espaces de discussion. Attention ! le dialogue professionnel ne se substitue pas au dialogue social (négociations obligatoires, instances représentatives du personnel, etc.), ils sont complémentaires. Pour la CFDT, le dialogue professionnel constitue une composante essentielle de la démocratie participative au travail.

Nombreuses sont les études qui démontrent qu'impliquer les travailleurs et leur permettre de participer aux décisions a des répercussions positives sur la qualité de vie au travail et sur la performance des entreprises et des administrations. Cela permet d'améliorer les conditions de travail et de prévenir les risques psychosociaux.

## DES DISCRIMINATIONS ENCORE TROP PRÉSENTES

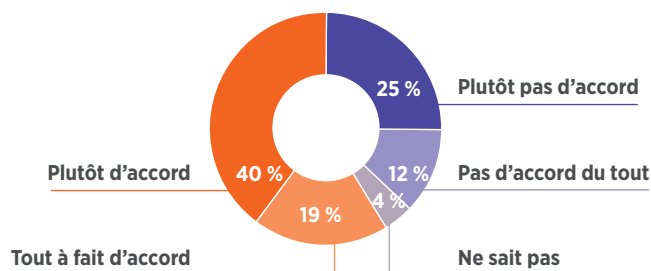
D'après notre enquête, 21 % des travailleurs déclarent avoir été victimes de discrimination au travail et 31 % considèrent que leur entreprise ne met pas en place de mesures visant à lutter contre les discriminations. Après le genre, les origines réelles ou supposées constituent le deuxième motif de discrimination le plus cité par les personnes déclarant avoir subi des traitements inégaux ou des discriminations dans l'emploi (11 %). Viennent ensuite l'âge, le fait d'être porteur d'un handicap ou d'être en mauvaise santé, les opinions syndicales ou politiques. Si l'orientation sexuelle apparaît en dernière position des motifs de discrimination sur le lieu de travail, c'est vraisemblablement en raison de l'invisibilisation des personnes LGBTQI+<sup>2</sup>. Les lieux de travail doivent être des espaces d'inclusion, d'égalité, de sécurité où chacun ou chacune doit pouvoir trouver sa juste place, quel que soit son genre, sa couleur de peau, son orientation sexuelle ou sa religion... Pour la CFDT l'urgence concerne la prise en charge des victimes sur les lieux de travail ainsi que la mise en place d'actions de prévention. C'est pourquoi, **travailleurs et travailleuses, managers, représentantes et représentants du personnel, dirigeantes et dirigeants doivent être formés à la lutte contre toutes les formes de discriminations.**

2. Première n° 1983, Insee, 06/02/2024

## 2/ LE TRAVAIL MENTALEMENT ET PHYSIQUEMENT ÉPROUVANT

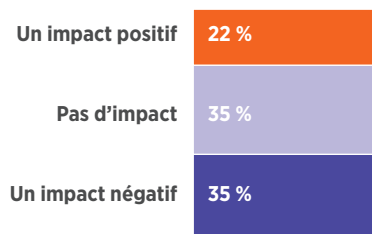
Intensification du travail, injonctions contradictoires, exigence de réactivité, d'adaptabilité, de rendre compte, augmentation des incivilités dans les services recevant du public, ... ces maux dont nous entendons parler ont un impact sur la vie des travailleurs et des travailleuses.

### Mon travail est mentalement éprouvant.



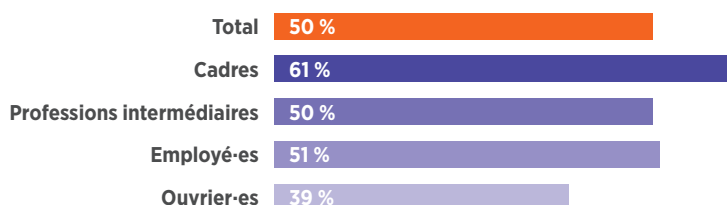
Aussi, si 60 % des répondantes et répondants estiment que le travail est une source d'épanouissement personnel, ils sont quasiment autant (59 %) à considérer leur travail comme « mentalement éprouvant ».

### Je trouve que mon travail a un impact sur ma santé mentale.



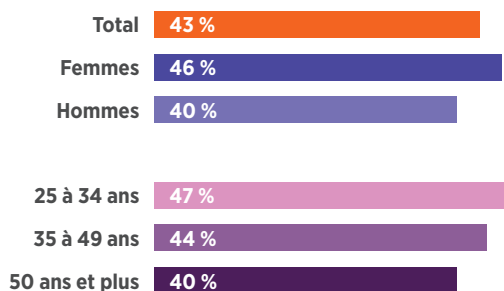
Et ils sont même 35 % à estimer que le travail a un impact négatif sur leur santé mentale (dont 42 % pour les cadres).

### Je continue à penser à mon travail même durant mes moments de repos.



De même, la moitié des répondants continue à penser à son travail durant ses moments de repos (c'est notamment le cas pour 61 % des cadres [cf. p. 21]).

### Je me sens souvent stressé-e au travail :



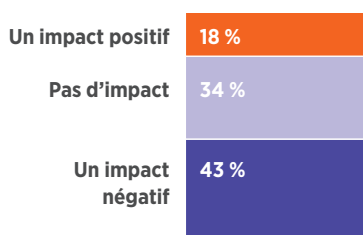
Enfin, 43 % se sentent stressés au travail, et plus particulièrement les femmes (46 % contre 40 % des hommes) et les jeunes (47 % contre 40 % des 50 ans et plus).

« Moins de stress » fait ainsi partie du top 4 des combinaisons d'attentes les plus fréquentes des répondants (« Meilleur salaire/Meilleure reconnaissance/Moins de stress ») (cf. p.10).

Tout cela se traduit très concrètement par une dégradation de la santé mentale des travailleurs avec une augmentation par exemple du nombre de burn-out et des troubles psycho-sociaux. Cela nécessite de mettre en place dans les entreprises et les administrations des mesures qui permettent à la fois d'anticiper les risques et d'en réparer les conséquences notamment au travers de démarches de maintien en emploi et de prévention de la désinsertion professionnelle.

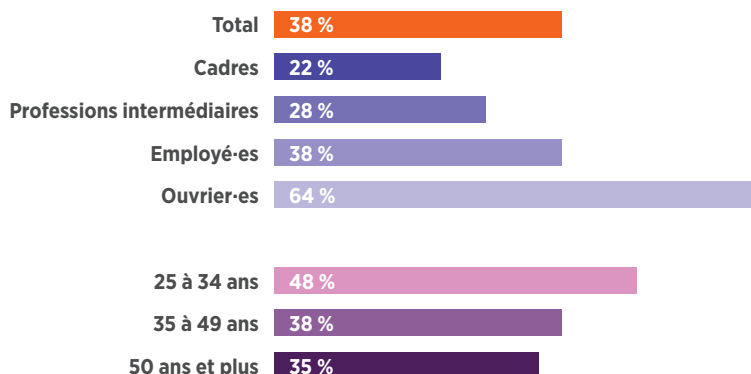
Aussi, sans surprise, le travail a un impact sur la santé physique. C'est d'ailleurs l'un des messages forts exprimés lors de la grande mobilisation des retraités de 2023 : travailler jusqu'à 64 ans (et même 62 ans) est parfois impossible. Certains métiers abîment, cassent le corps : c'est aussi ce que nous disent les répondants de cette enquête.

### Je trouve que mon travail a un impact sur ma santé physique.



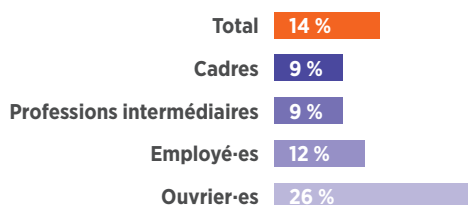
En effet, 43 % d'entre eux considèrent que leur travail a un impact négatif sur leur santé physique (et 48 % chez les femmes).

### Je trouve que mon travail est physiquement éprouvant.



38 % estiment que leur travail est physiquement éprouvant dont 48 % des jeunes et 64 % chez les ouvriers.

### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ? Un travail moins pénible.



Et si 14 % des répondants attendent en priorité un travail moins pénible, ils sont près du double chez les ouvrières et ouvriers. Or, **nous faisons le constat en 2025 que la prise en compte de l'usure et de la pénibilité n'est toujours pas à la hauteur des enjeux.** Si tous les acteurs (DRH, employeurs, représentants du personnel, pouvoirs publics, etc.) s'accordent sur la nécessité de développer la prévention, les actions réellement mises en place par les employeurs et les directions restent encore trop souvent insuffisantes.

À titre d'exemple, en 2022 :

- **559 812 accidents du travail ont été déclarés dans le secteur privé**, dont 38 022 accidents du travail laissant des séquelles durables pour la victime ;
- **789 décès** sont à déplorer ;
- **134 375 inaptitudes** (un nombre en augmentation) ont été prononcées par les médecins du travail.

Ces chiffres sont effarants et soulignent l'insuffisance des démarches de prévention, de repérage et d'évaluation des risques professionnels. C'est d'autant plus vrai pour **les métiers pénibles qui doivent être identifiés pour permettre prévention et compensation. Prévention pour éviter les atteintes à la santé des travailleurs exposés, et compensation pour leur permettre de faire des choix pour se reconvertir, prendre un temps partiel ou partir plus tôt à la retraite.** C'est pourquoi la CFDT revendique une simplification et une amélioration du Compte personnel de prévention (C2P). Mis en place en 2014, les effets de ce dispositif ne sont pas satisfaisants : trop peu de personnes ont pu bénéficier de la reconnaissance de leur pénibilité. Cela notamment en raison de sa complexité et d'une prise en compte partielle des critères de pénibilité. En effet, le port de charges lourdes, les postures pénibles et les vibrations qui sont largement responsables des problèmes de santé, notamment chez les femmes, ne sont toujours pas reconnus. Ces critères doivent être (ré)intégrés dans le C2P afin de permettre une juste reconnaissance de tous les travailleurs soumis à un travail pénible.

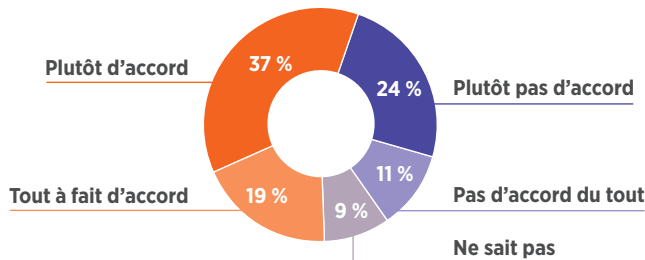
**Il importe également de disposer de données genrées en matière de santé au travail.** En effet, la prise en compte de la pénibilité des métiers majoritairement féminins est encore à la peine, tout comme la prise en compte différenciée de l'impact du travail sur la santé des femmes et des hommes. Elles souffrent d'une invisibilité de la pénibilité de leurs métiers (le port d'enfant pour les assistantes maternelles à titre d'exemple).

Enfin, afin de limiter l'impact du travail sur la santé physique et la santé mentale (qui sont souvent étroitement liées), il est nécessaire d'aborder les problématiques de santé au travail avec les travailleurs. Préserver leur santé physique et mentale est un enjeu de performance et de responsabilité pour les entreprises et administrations. C'est pourquoi la CFDT revendique que l'écoute des salariés soit une véritable démarche de prévention de santé au travail. Prévenir les risques professionnels, c'est comprendre les réalités du travail pour, par exemple, adapter les postes de travail, les horaires de travail, la charge de travail, l'organisation du travail, etc.

### 3/ LE TRAVAIL OCCUPE UNE PLACE TROP IMPORTANTE

Signe d'une évolution du rapport au travail, sa place dans la vie et dans la société, est questionnée par les répondantes et répondants à notre enquête.

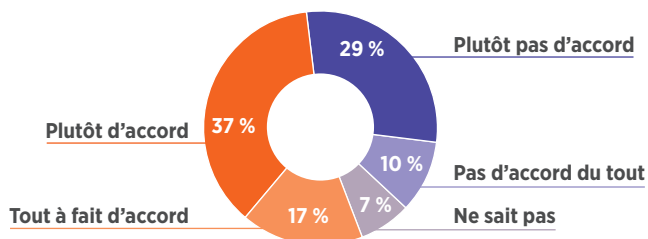
**Le travail occupe une place trop importante dans la société aujourd'hui.**



Pour 56 % d'entre eux, il occupe une place trop importante dans la société et surtout pour les employé·es (61 %), les ouvriers et ouvrières (58 %), les jeunes et les 25-50 ans (60 %).

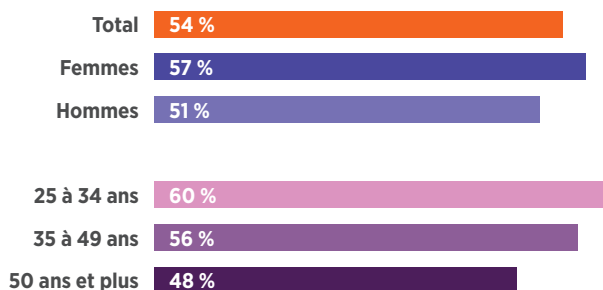
Ces résultats peuvent être le signe d'une intensification du travail et d'une recherche d'un meilleur équilibre dans les articulations entre la vie professionnelle et la vie personnelle (voir partie ci-dessous). Pour autant, quand on écoute les travailleurs, ils ne sont pas à lire au prisme du seul temps de travail. Ils reflètent également l'impact social déterminant en France de son appartenance à une catégorie professionnelle ou à un statut ainsi que la survalorisation de certaines professions quand d'autres sont au contraire déconsidérées (on note d'ailleurs que ce sont surtout les ouvriers et les employés qui considèrent que le travail occupe une place trop importante dans la société). Ils peuvent aussi illustrer l'invisibilisation ou le manque de reconnaissance d'autres types d'engagements ou de productions (artistiques, associatives, sportives, militantes, etc.).

### Le travail occupe une place trop importante dans ma vie.



Aussi, ils sont 55 % à trouver que le travail occupe une place trop importante dans leur vie.

### Le travail occupe une place trop importante dans ma vie.



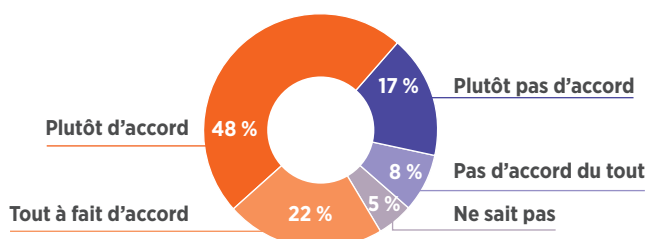
C'est particulièrement vrai pour les jeunes (60 %) et les femmes (elles sont 57 % contre 51 % des hommes).

## UN LIEN ÉTROIT ENTRE INÉGALITÉS FEMMES/HOMMES ET PLACE DU TRAVAIL POUR LES FEMMES

Pour la CFDT, cette place trop importante du travail chez 57 % des femmes peut s'expliquer par :

- la « double journée » : pour de nombreuses femmes, la fin de la journée de travail n'est pas synonyme de repos. Elle siffle au contraire le début d'une autre journée consacrée aux tâches domestiques et à l'éducation des enfants. Confrontée à ces agendas débordants, le travail peut être vécu comme prenant une place « trop » importante dans la vie en général ;
- la charge mentale (organisation logistique des activités domestiques, scolaires, extra-scolaires, médicales, etc.) peut aussi venir s'ajouter à la charge psychique du travail (voir partie précédente sur la santé mentale) et renforcer le sentiment que le travail occupe une place trop importante (ne serait-ce que dans ses pensées).

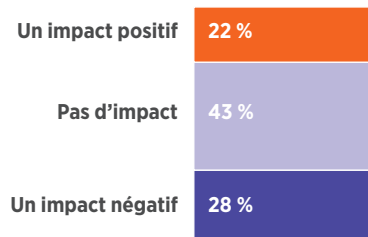
### J'arrive à bien concilier vie professionnelle et vie personnelle.



Interrogés sur la conciliation entre leur vie personnelle et leur vie professionnelle, un quart des sondés confient ne pas parvenir à concilier les deux.



### Je trouve que mon travail a un impact sur ma vie familiale / vie personnelle.



28 % estiment aussi que leur travail a un impact négatif sur leur vie personnelle.

On observe ainsi un décalage entre la place occupée par le travail dans la vie et la capacité à articuler vie privée et vie professionnelle. En effet, les répondants déclarent arriver à concilier les deux mais estiment tout de même très majoritairement que le travail occupe une place trop importante dans leur vie. Cet écart laisse supposer 2 choses :

- que la place prise par le travail peut revêtir une dimension psychique et symbolique: on pense au travail même lorsqu'on n'y est plus (ils sont 50 % [dont 61 % de cadres]), à nous confier penser encore au travail sur leurs temps de repos [avant de s'endormir, en congés, ...]: on accorde de l'importance à ce qu'il s'y passe, on est contrarié personnellement lorsqu'on vit des difficultés professionnelles, etc.
- que cela se fait parfois en renonçant à des activités personnelles, sociales, culturelles, qui passent après le travail, la vie familiale, l'aidance, etc. Oui, des travailleurs et travailleuses (et on pense ici surtout aux femmes) parviennent à concilier vie professionnelle et vie personnelle, mais à quel prix ?

Sujet mis fortement sur le devant de la scène au moment de la crise du Covid (et après) : les travailleurs et les travailleuses aspirent à une meilleure articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle, et à ne pas passer leur vie à travailler. Semaine de 32 heures, semaine de 4 jours (introduisant une réduction du temps de travail) ou en 4 jours (permettant d'effectuer ses heures de travail sur 4 jours au lieu de 5), ont fait irruption dans le débat public. Mais **le débat ne doit pas se limiter à la question du temps de travail hebdomadaire ou annuel, il doit être pensé tout au long de la vie. En effet, les besoins, les envies, les contraintes, les projets ne sont pas les mêmes à 20, 40 ou 60 ans. C'est le sens du Compte épargne temps universel (Cetu) porté par la CFDT.**

#### LE CETU : ADAPTER LE TEMPS DE TRAVAIL TOUT AU LONG DE LA VIE

Cet outil imaginé et revendiqué par la CFDT, doit permettre à chaque travailleur et travailleuse d'épargner du temps tout au long de sa vie professionnelle et de l'utiliser en fonction de ses besoins et projets (engagement citoyen, accueil d'un enfant, loisirs, aide familiale, projet de voyage, formation, etc.) selon diverses modalités possibles (temps partiel, congé à plein temps, etc.). Autrement dit, il s'agit d'un compte sur lequel il serait possible de transférer des jours de congés par exemple, de mettre du temps de côté pour pouvoir l'utiliser plus tard, sans perte de salaire. Attaché à la personne, il la suivrait, quel que soit le changement d'entreprise ou d'administration (contrairement au Compte épargne temps – le CET – qui existe déjà dans certaines entreprises ou administrations). Sur le plan national, un accord ayant été signé entre partenaires sociaux, la CFDT revendique désormais que celui-ci soit inscrit dans la loi afin que les salarié-es du privé puissent en bénéficier (l'objectif serait à termes de le créer dans les fonctions publiques: il faudrait pour cela que l'État employeur ouvre une négociation).

Ces éléments dénotent plus globalement une évolution du rapport au travail. Les travailleurs nous le disent : cette aspiration est également liée à l'allongement des trajets domicile/travail (les lieux de travail s'éloignant de plus en plus des lieux de vie) qui impactent fortement leur journée. Ils aspirent à un rééquilibrage de la place du travail dans leur vie : en effet, l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle est un critère de plus en plus déterminant<sup>3</sup> et de plus en plus assumé dans les choix professionnels des moins de 30 ans, en particulier des jeunes femmes.

### LA CHARGE DE TRAVAIL : FACTEUR À (MULTI)RISQUE

Près de 20 % des répondantes et répondants espèrent une charge de travail moins importante. Là encore, c'est plus vrai pour les femmes (23 %) que pour les hommes (15 %). Ce n'est pas neutre : c'est un facteur qui a des conséquences multiples. Impact sur le temps de travail et donc la conciliation vie pro/vie perso, source de stress, de pression, de difficultés à déconnecter, d'intensification du travail : si les maux sont bien connus, les organisations ont encore du mal à la mesurer, l'objectiver pour l'adapter. La charge de travail doit être adaptée au temps de travail, aux moyens humains et matériels des entreprises et administrations. Il s'agit aussi de s'assurer que le droit à la déconnexion soit réel et effectif.

Aujourd'hui, seule la charge de travail des cadres et des personnes télétravaillant est censée faire l'objet d'une évaluation. Pour la CFDT cela doit être étendu à l'ensemble des travailleurs et des travailleuses.

Dans un même objectif d'équilibre vie pro/vie perso, les jeunes sont de plus en plus nombreux à souhaiter bénéficier du télétravail. Parce qu'il est source d'émancipation, d'un meilleur équilibre des temps et d'un impact écologique positif, la CFDT porte la démocratisation du télétravail et la possibilité pour un maximum de travailleurs d'y avoir accès, que le poste soit 100 % télétravaillable ou partiellement. Il doit être organisé entreprise par entreprise, administration par administration, avec les travailleurs et les représentantes et représentants du personnel. Sa mise en place doit garantir le maintien des collectifs de travail (en présentiel comme en distanciel), éviter les risques d'isolement, de troubles psychosociaux, etc. En ce sens, la CFDT est a priori défavorable au télétravail à temps plein et encourage, lorsque c'est possible, le maintien d'une journée de présence commune à l'ensemble des salariés. Ces éléments doivent avant tout être discutés avec les travailleurs, au plus près des réalités du travail.

La CFDT reste particulièrement attentive à l'impact du télétravail sur les conditions de travail, d'emploi et de conciliation des temps avec une vigilance accrue sur les parcours des femmes. On sait que les conditions de télétravail des femmes sont souvent moins favorables que celles des hommes et que l'impact de celui-ci peut être à double tranchant sur leur évolution de carrière et leur qualité de vie : il favorise l'accès à certains postes qui nécessitaient jusqu'alors beaucoup de déplacements et desquels les femmes pouvaient avoir tendance à s'autoexclure, mais engendre aussi un accroissement de l'invisibilisation de certains métiers, ou encore, peut renforcer les inégalités en matière de répartition des tâches domestiques et de charge mentale...

La CFDT revendique par ailleurs le développement du télétravail pour les personnes en situation de handicap, les proches aidantes et aidants ou les personnes atteintes de maladie chronique, cela dans un objectif de permettre une meilleure inclusion et d'éviter ainsi des situations de rupture avec le travail.

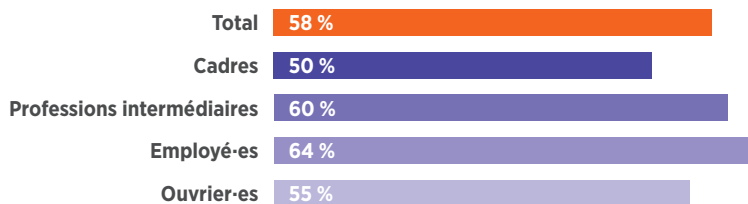
## 4/ LA RECONNAISSANCE, PRÉOCCUPATION MAJEURE DES TRAVAILLEURS ET DES TRAVAILLEUSES

### UN MEILLEUR SALAIRE AVANT TOUT

La reconnaissance, dans toutes ses dimensions, demeure LA préoccupation majeure aujourd'hui.

#### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ?

##### Un meilleur salaire.

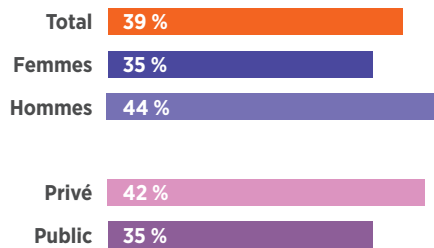


Et cela passe d'abord par un meilleur salaire (pour 58 % des répondantes et répondants et 64 % pour la catégorie employé-es).

Si le salaire ne constitue pas le facteur principal de satisfaction au travail (seuls 47 % des travailleurs et travailleuses se déclarant satisfaits au travail estiment être bien payés pour le travail qu'ils fournissent), il est, en revanche, le premier facteur d'insatisfaction (77 % des répondants insatisfaits au travail estiment ne pas être bien payés pour le travail fourni).

Ainsi, le décrochage des salaires par rapport à l'augmentation des prix en 2022-2023 a entraîné plusieurs conséquences négatives, avec un sentiment d'appauvrissement d'une partie des actifs et actives. L'État a notamment dû compenser ce décrochage en soutenant les travailleurs les plus précaires, avec des dispositifs comme la prime d'activité. Mais là n'est pas la solution : **il faut mettre en place de véritables politiques salariales tout au long de la carrière que ce soit dans les fonctions publiques ou dans le privé. C'est une question de reconnaissance des compétences mobilisées, de garantir une juste rémunération et un partage équitable de la valeur créée dans l'entreprise.** Nous pensons aussi aux travailleurs et travailleuses essentiels, dits « de la première et de la deuxième ligne », dont l'utilité à la société n'est plus à démontrer. Pour autant, 5 ans après le début de la crise Covid, ils attendent toujours d'être reconnus à la hauteur de leur utilité. Enfin, des études le démontrent : les inégalités se creusent, les plus riches sont de plus en plus riches quand les plus modestes s'appauvrissent. **Il est insupportable que des travailleurs ne puissent vivre décemment de leur travail : partager la richesse créée, redonner du pouvoir d'achat n'est pas seulement souhaitable, c'est une question de justice sociale.**

### Je suis bien payée pour le travail que je fournis.



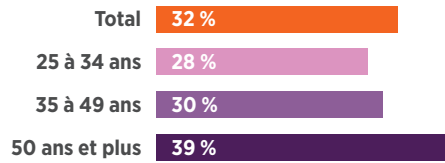
D'un autre côté, un écart s'observe entre les secteurs privé et public : 42 % des salarié-es du privé estiment être bien payés pour le travail fourni et seulement 35 % des agentes et agents publics. **La CFTD réclame l'augmentation du point d'indice des fonctionnaires et des contractuel.les, l'ouverture d'une réelle négociation sur les salaires ainsi que l'intégration des primes dans les salaires afin d'éviter une forte perte de pouvoir d'achat au moment de la retraite (les primes n'entrant pas dans le calcul de la retraite des agents) ou en cas de maladie.** Cela pour les 3 fonctions publiques. Au-delà des conditions de travail, les niveaux de rémunération des fonctionnaires jouent sur la baisse de l'attractivité des fonctions publiques : une réelle politique salariale permettrait une meilleure reconnaissance des agents et favoriserait le recrutement.

Aussi, plusieurs branches du privé et du public ont encore des minimas salariaux sous le niveau du Smic. Conséquences : des salarié-es montent dans la grille de classification tout en restant au Smic, une situation inacceptable ! Le Smic doit être un salaire d'entrée dans la vie active et non un salaire tout au long de la vie. C'est pourquoi nous revendiquons que **les salariés ne restent pas plus de deux ans au Smic dans une même entreprise et dans le cas contraire, que les entreprises voient la suspension des exonérations de cotisations dont elles bénéficient.** Il faut également introduire une obligation pour les branches d'avoir des grilles de rémunération en conformité avec le Smic (aucun niveau de salaire sous le Smic), de réexaminer régulièrement leurs classifications ; et d'interdire la distribution de dividendes aux actionnaires lorsque les entreprises ne versent pas d'intéressement et/ou de participation à leurs salariés.

Enfin, moins de 40 % des répondants estiment être bien payés pour le travail fourni avec un écart notable entre hommes (44 %) et femmes (35 %). Et pour cause, en 2025 les femmes sont encore payées 22 % de moins que les hommes, notamment en raison d'une faible reconnaissance des compétences mobilisées dans les métiers majoritairement féminins. À cela s'ajoutent le « plafond de verre » et le « plancher collant » : les femmes accédant moins à des postes à responsabilité que les hommes et bénéficiant de moins de promotions. **Il faut donc travailler sur la mixité des métiers et améliorer l'index « éga pro » qui n'a pas atteint son objectif (ce dispositif permet de mesurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes selon différents critères).** **La directive européenne visant à la transparence des salaires doit également être transposée dans le droit français afin de garantir des pratiques plus égalitaires dans les entreprises et les administrations, notamment au moment de l'embauche.**

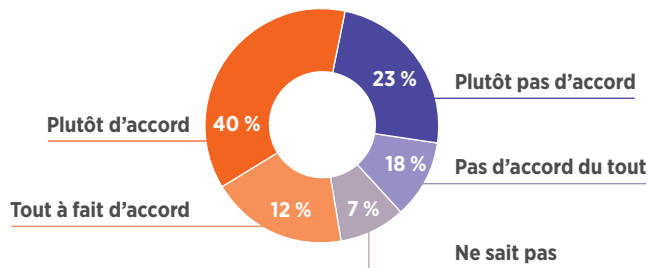
### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ?

#### Une meilleure reconnaissance.



Deuxième revendication prioritaire: une meilleure reconnaissance (32 % des répondants et 39 % pour les 50 ans et plus).

#### Je me sens reconnu-e dans mon travail.



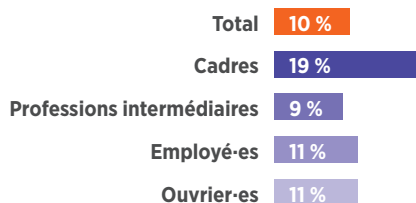
Plus de 40 % des travailleurs ne se sentent pas reconnus dans leur travail et seuls 12 % se sentent tout à fait reconnus. Pour la CFDT, la reconnaissance fait partie intégrante des leviers de la Qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). Si un salaire décent - permettant de vivre dignement de son travail - en constitue le socle fondamental, d'autres dimensions y contribuent, en particulier les pratiques managériales. Cela passe par un traitement équitable, le respect de chacun et chacune, faire un retour sur le travail fait et bien fait, etc. 42 % des travailleurs en France estiment par exemple que leur supérieur ne reconnaît ni ne valorise leur travail et leurs efforts contre 34 % aux Etats-Unis<sup>4</sup>. Savoir reconnaître le travail, comme tout autre aspect du travail de manager, cela s'apprend et doit donc être intégré dans les formations.

### DES ATTENTES PARFOIS CONTRE-INTUITIVES CHEZ LES CADRES

Ce statut revêt des spécificités *a priori*: une plus grande autonomie, des responsabilités plus fortes, une organisation du travail plus flexible, un temps de travail « au forfait jour » (et non en termes d'horaires hebdomadaires), etc. Et cela, que les cadres soient en situation de management ou pas.

4. La grande transformation du travail, crise de la reconnaissance et du sens au travail, Haut-Commissariat au Plan, 2023

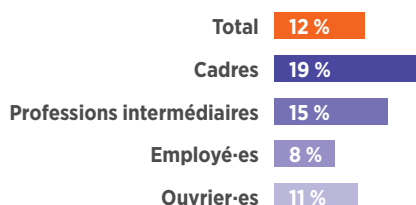
### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ? Une plus grande autonomie.



Pourtant, on note que les cadres sont nettement plus nombreux que les autres catégories professionnelles à attendre davantage d'autonomie (19 % d'entre eux contre seulement 11 % chez les employés et les ouvriers).

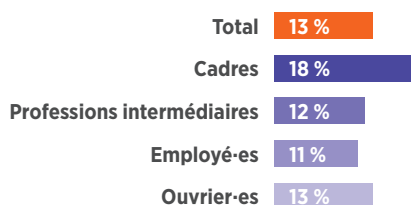
### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ?

#### Participer davantage aux décisions de mon entreprise ou de mon administration.



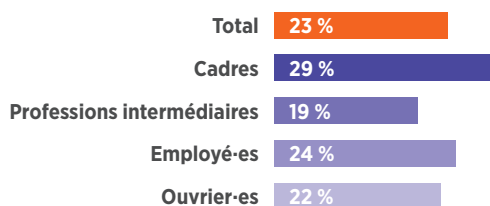
Ils sont également plus nombreux à souhaiter participer davantage aux décisions de leur entreprise ou de leur administration (19 % versus 8 % chez les employés et 11 % chez les ouvriers).

### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ? L'intérêt de mes missions.



Ils sont aussi 18 % à attendre des missions plus intéressantes (et seulement 11 % des employés).

### Que faudrait-il changer en priorité dans votre travail ? Moins de stress.



Ils sont enfin plus nombreux à réclamer moins de stress au travail (29 % contre 19 % chez les professions intermédiaires) et à attendre des perspectives d'évolution plus importantes (36 % contre 18 % des ouvriers).

Alors que ce sont les travailleurs qui disposent *a priori* de la plus grande autonomie, ce sont ceux qui en demandent davantage. Ce sont ceux qui sont les plus à même de participer aux décisions, qui sont les plus nombreux à estimer ne pas être suffisamment investis dans lesdites stratégies... ces résultats sont révélateurs d'une forme de malaise croissant chez les cadres que la CFDT pointe depuis plusieurs années: « bullshit management »<sup>5</sup>, manque de visibilité sur la stratégie de l'entreprise ou de l'administration, difficultés à adhérer à des objectifs qu'ils n'ont pas définis et qu'ils sont censés décliner, manque de soutien de leur propre hiérarchie, charge de travail croissante...

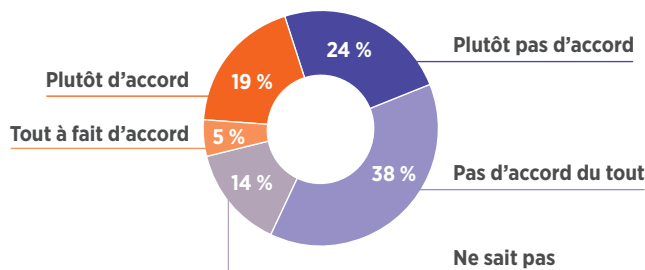
Pour les cadres en situation de management, ils souffrent souvent d'un manque de formation et d'accompagnement, d'une difficulté à être « entre l'enclume et le marteau », à jouer le rôle tampon entre la direction et les managé-es, à trouver leur place et la bonne posture, etc. Ils doivent être formés et accompagnés afin de développer de bonnes pratiques managériales, d'être acteurs, à leur niveau, de la qualité de vie des personnes dont ils sont responsables, et d'éviter qu'ils ne soient eux-mêmes en difficultés.

**Ainsi, ce qui est vrai pour les employés, l'est tout autant pour les cadres : sens, reconnaissance, organisation du travail, collaboration, capacité d'expression, autonomie... doivent aussi être pensés en tenant compte de leur spécificité.**

## 5/ UNE CONDUITE DES CHANGEMENTS ENCORE TROP DESCENDANTE, PARTICULIÈREMENT DANS LE SECTEUR PUBLIC

Nous l'avons évoqué, le monde du travail a connu de nombreux changements ces dernières années. Deux évolutions majeures sont en cours, dont nous ne mesurons pas encore tous les effets : le développement du numérique et de l'Intelligence artificielle (IA) et la transformation écologique essentielle à mettre en place. Nous avons donc interrogé salarié-es et agentes et agents sur leurs perceptions de ces évolutions.

### Mon travail a déjà changé avec l'intelligence artificielle.

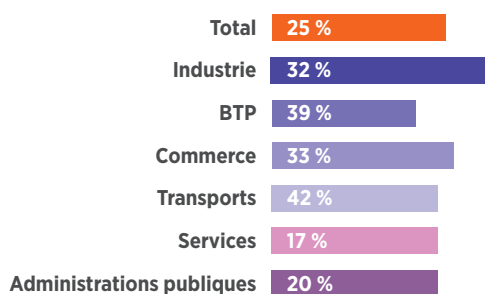


Un quart des répondantes et répondants à notre enquête estiment que leur travail a déjà changé avec l'IA. 37 % estiment que l'IA peut être une opportunité dans leur travail, quand 32 % pensent que cela peut être une menace. Ces inquiétudes, légitimes, démontrent que face à chaque bouleversement, il est nécessaire d'accompagner les travailleurs et les travailleuses. Dans ce cas précis, le déploiement et l'usage des outils

5. *Un management vidé de son sens, où le manager se sent inutile et dont la fonction est perçue comme inutile*, Revue Cadres n° 498, octobre 2023

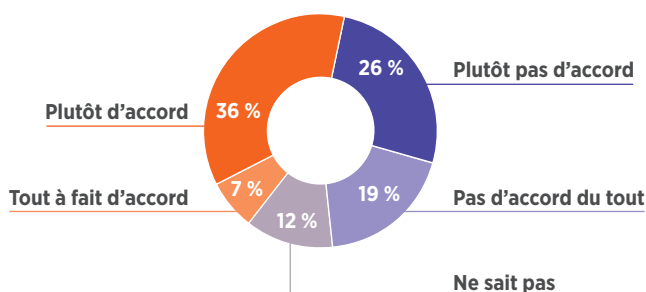
numériques et de l'IA doivent se faire « avec » et non « malgré » les professionnel·les. Pour la CFDT, l'IA n'est ni une opportunité ni une menace : elle peut être l'une ou l'autre, en fonction de la manière dont elle est utilisée. En tant qu'outil, elle doit être abordée du point de vue du métier, partir de la réalité de travail et ses conséquences doivent être anticipées, que ce soit en termes d'usage ou de management.

### Mon travail est impacté par les changements climatiques.



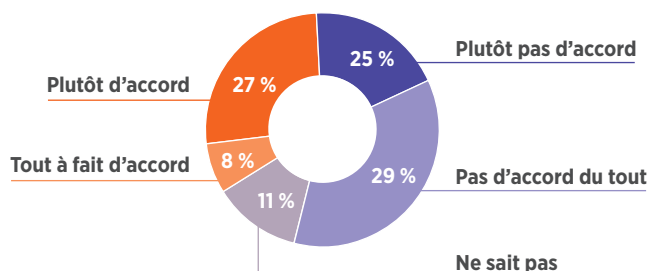
Concernant les changements climatiques, ils sont 25 % à considérer que leur travail est déjà impacté (notamment dans les transports et le BTP), et ils sont 38 % à estimer qu'ils doivent être accompagnés pour faire face à ces changements. Et là aussi, bien souvent, les directions ne sont pas au niveau : les entreprises et *a fortiori* les administrations ont encore des progrès à faire.

### Les changements au sein de mon entreprise/administration sont bien accompagnés.



En effet, la majorité des répondants (57 %) estiment que les changements ne sont pas bien accompagnés.

### Dans mon entreprise/administration, les changements qui impactent les salarié·es sont réfléchis en amont avec les salarié·es concerné·es.



Et 54 % des répondants confient qu'ils ne sont pas impliqués dans la réflexion concernant les changements qui les impactent, en amont.



C'est encore plus vrai dans le public (59 % considèrent que les changements ne sont pas bien accompagnés et 70 % que les agents ne sont pas impliqués dans les réflexions en amont) que dans le privé (respectivement 53 % et 62 %).

C'est un constat accablant : il ne s'agit pas que des grandes transformations mais aussi des petits changements. Les travailleurs manquent de prise sur leur travail et les changements qui les impactent directement. C'est ainsi que naissent des situations de fracture, voire de rupture. C'est ainsi aussi que s'installent le ressentiment et le sentiment de ne pas être considéré, entendu, écouté. **Co-construire, permettre l'expression des travailleurs, écouter leurs propositions, en faire un objet de dialogue professionnel ou de dialogue social, c'est permettre de créer un projet collectif qui embarque tout le monde.**

### ET LES ORGANISATIONS SYNDICALES ?

7 répondants sur 10 estiment que les pouvoirs publics doivent impliquer les syndicats pour préparer l'avenir ; 73 % estiment que les syndicats ont un rôle à jouer dans la redéfinition des modes de travail de demain, et 70 % pensent qu'il est important de renforcer le rôle et les moyens des des représentantes et représentants du personnel.

Oui, les organisations syndicales, que ce soit au niveau national, des branches, des territoires, des entreprises et des administrations, ont un rôle à jouer pour participer à la co-construction de solutions sur chacune des problématiques rencontrées (organisation du travail, expression de chacun et chacune, prévention des risques psycho-sociaux, accompagnement des travailleurs et des travailleuses, amélioration des conditions de travail, etc.).

Sur les lieux de travail, les représentants du personnel sont et doivent être présents, consultés, informés sur ces sujets. Cela nécessite également de les former pour qu'ils puissent comprendre et agir au mieux sur les questions de travail, cela à l'intérieur comme à l'extérieur des lieux de travail. Ainsi, ils doivent avoir les moyens de rencontrer les salarié-es et de porter dans les instances représentatives du personnel les préoccupations et les revendications des travailleurs.

## CONCLUSION

Ce rapport sur l'état du travail démontre que le travail n'est pas un lieu de souffrance généralisée mais bien un lieu où il est possible de s'émanciper et de trouver de la satisfaction. Cependant, il n'est pas parfait ! Il faut encore progresser pour améliorer le sens et la reconnaissance, le partage du pouvoir, l'expression des travailleurs et des travailleuses, la pénibilité... et c'est tout le sens de l'action de la CFDT : agir pour améliorer la situation de chacun et chacune, que les personnes soient en souffrance, insatisfaites ou très satisfaites de leur travail.

Cette action, elle est pour les femmes qui représentent la majorité des travailleurs rémunérés au Smic<sup>6</sup>, qui sont les premières victimes de Troubles musculosquelettiques (TMS)<sup>7</sup> et dont la pénibilité de nombreux métiers majoritairement féminins reste invisibilisée.

Elle est pour les jeunes qui expriment de nouvelles attentes vis-à-vis de leurs employeurs et un rapport au travail différent de celui de leurs aînés.

Elle est pour les agentes et agents de la fonction publique qui subissent et se voient imposer des transformations sans pouvoir y prendre part et qui souffrent d'un manque de reconnaissance patent.

Elle est pour les travailleurs et travailleuses qui occupent des métiers pénibles, qui cassent le corps et la tête.

Elle est pour les cadres - dont les managers - qui sont les plus concernés par le stress, la surcharge de travail et l'impact du travail sur leur santé mentale.

Et pour tous ceux et toutes celles que nous n'avons pas cités.

Porteuse de ces aspirations, la CFDT a publié « Le travail que nous voulons », un texte qui synthétise ce que nous portons autour de sept axes :

- Redonner du sens au travail,
- Renforcer le pouvoir d'agir des travailleurs,
- Mobiliser les travailleurs pour conduire les transformations,
- Promouvoir un management et des organisations plus justes,
- Faire du travail un facteur de santé,
- Articuler les temps de la vie,
- Faire du travail un espace d'égalité et d'inclusion.

Ces 7 axes « font système » et sont une boussole qui guide notre action pour un travail de qualité, un travail qui émancipe et offre du pouvoir d'agir en bonne santé. Les déclinaisons en propositions sont fondées sur les attentes des travailleurs et travailleuses afin de leur permettre de vivre dignement de leur travail, d'avoir les moyens de bien faire leur travail, dans de bonnes conditions.

Pour la CFDT, l'action se construit avant tout sur les lieux de travail et à travers la participation active des premiers concernés. C'est en restant au plus près du terrain, au quotidien, que nous pourrons relever les nombreux défis du travail, pour aujourd'hui et pour demain, en incarnant la parole des travailleurs.

Ce baromètre et les nombreux échanges que nous avons avec ceux-ci montrent que leurs attentes sont fortes, et y répondre est incontournable pour la qualité de vie au travail et dans la sphère personnelle.

6. Près de 60 % des « smicards » sont des femmes. (Dares, 2021)

7. 60 % des femmes actives contre 54 % des hommes souffrent de TMS selon Santé Publique France

Agir sur le travail c'est aussi répondre à l'enjeu démocratique. L'enquête traduit l'état d'esprit des travailleurs : ils sont 64 % à ressentir de l'« inquiétude », 36 % de la « lassitude » et 34 % de l'« impuissance » ... leur donner du pouvoir d'agir, améliorer leur relation au travail, prendre soin d'eux, les écouter, c'est déjà répondre à une partie de ces préoccupations, et c'est incontestablement une manière d'apaiser notre société.

Mais il ne s'agit pas uniquement de traiter des problématiques d'aujourd'hui mais aussi de faire face aux défis de demain. Des transformations incontournables voire nécessaires sont en cours et il convient d'accompagner les travailleurs et les travailleuses dans les changements qu'elles induiront. Elles doivent être anticipées par les entreprises et les administrations, sous peine de se voir dépasser ou encore de nous mener dans le mur (dans le cadre du changement climatique). Comme nous le voyons avec le réseau des Sentinelles vertes de la CFDT, agissant pour la transformation écologique, salarié·es et agentes et agents peuvent être acteurs et actrices de ces transformations : pour cela, ils doivent être impérativement impliqués dès les prémices des projets. *A contrario*, ne pas les embarquer peut être un frein à ces changements : avec un risque de résistance légitime (tout changement subi entraîne des inquiétudes), mais surtout la mise en place de solutions, d'organisations, de moyens matériels en inadéquation avec la réalité du travail, ... En résumé, quoi qu'il arrive, il faut partir de celles et ceux qui exercent leur travail !

Les tensions pointées dans ce rapport confortent la vision portée par la CFDT dans « Le travail que nous voulons » et les axes revendicatifs qui y sont développés. Elles montrent également l'urgence de fédérer les énergies pour agir sur le travail dans les entreprises et les administrations, peser sur les pouvoirs publics et les employeurs. C'est cette volonté qui est à l'origine de la création des « Places du travail » dont l'objectif est de créer un réseau de personnalités du monde de l'écologie, de l'IA, des chercheurs et chercheuses, des démographes, des DRH pour redonner au travail la place qui est la sienne, et penser les transformations du travail en plaçant les travailleurs comme des acteurs centraux des transformations économiques, sociétales et environnementales. C'est en ayant une approche multidimensionnelle que nous pourrons traiter le travail dans sa globalité.

*La réalisation du baromètre a bénéficié du concours financier de la branche Accidents du Travail et Maladies Professionnelles de la Caisse Nationale d'Assurance Maladie. Toutefois, le contenu de ce document n'engage pas la responsabilité de la CNAM.*