Définition du travail décent

A la suite de la rencontre régionale Aco du diocèse de Lille du 7 octobre 2023 qui s'est déroulée sur Dunkerque, nous proposons une « définition » de ce qu'est le travail décent en regroupant une grande partie des propositions apportées par l'ensemble des participants rassemblés autour de ce thème et de la parole du Christ.

> Matthieu 19,20
> ***Je vous dis encore que si deux d'entre vous s'accordent sur la terre pour demander une chose quelconque, elle leur sera accordée par mon Père qui est aux cieux. Car où deux ou trois sont assemblés en mon nom, je suis là au milieu d'eux !***

Telle est l'espérance qui se dégage de cette journée.

« ***Ce qui manque à l'ouvrier, c'est la science de son malheur*** », écrit l'anarchiste Fernand Pelloutier, élu secrétaire de la Fédération des bourses du travail en 1895, cité par l'intervenante, la sociologue Inès Minin, lors de cette rencontre. Quoi de plus adapté que cette citation pour illustrer avec quelle conviction, chacun, lors de cette assemblée, a apporté sa contribution pour mieux comprendre, appréhender et construire le monde du travail d'aujourd'hui et demain.

Cette synthèse se nourrit de plus de 400 propositions énoncées ce jour-là par les membres de l'ACO et rassemblées dans cette définition :

« Un travail décent est un travail qu'on a choisi, qui rend heureux et qui permet l'épanouissement et le partage dans une bonne ambiance. Il se situe à proximité de son lieu d'habitation. Au cas contraire, le temps de trajet est reconnu comme faisant partie du temps de travail, surtout si c'est dans le cadre d'un déplacement entre ses lieux de travail multiple (aidant, service à la personne, technique…). Cette proximité permet de garder du temps à consacrer à sa famille, aux loisirs, à l'engagement bénévole etc…

Dans le travail, chacun y est reconnu dans ses particularités, sans discrimination d'âge, de sexe, d'origine sociale, aspect physique ou handicaps. Chacun a droit au travail qui correspond à sa formation ; les compétences, savoir-faire et expériences sont reconnus aux salariés, qu'ils soient acquis par l'ancienneté, par une formation interne issue d'un plan de formation, une expérience bénévole ou dans des mouvements, ou par un diplôme. Ces compétences sont valorisées par une reconnaissance sur le salaire, sur la prise de responsabilité, par une valorisation du poste de travail ou par la reconnaissance d'un rôle de tuteur-formateur référent. Ce dernier point permet une meilleure formation de stagiaires et un meilleur accueil et un suivi des nouveaux salariés ou salariés moins compétents, et participe à la valorisation même du travail et de l'entreprise. Le salaire perçu par le salarié est à hauteur de la qualité (diplôme, reconnaissance des compétences…) et de la quantité réelle (durée de travail, heure sup, heure de nuit, week-end…) du travail fourni. Il lui permet de vivre et faire vivre dans de bonnes conditions sa famille et de faire face aux aléas de la vie.

Le salarié est respecté dans l'entreprise par une mise en place d'horaires en lien avec son activité mais respectueux de ses choix de vie. Ces horaires de travail sont connus à l'avance, s'adaptent à l'individu et évitent tant que possible, et avec bienveillance, le recours à des horaires décalés, par cycles ou de nuit. Le cas échéant, il sera proposé au salarié de faire évoluer ses horaires au cours de sa carrière pour tenir compte des problématiques de santé qui en découlent. Tout comme la problématique des horaires spécifiques, le travail répétitif, en environnements dangereux, environnement climatique difficile, port de charges lourdes, haut stress psychologique etc… permet la reconnaissance de la pénibilité et des maladies professionnelles qui ouvrent le

droit à des aides, des aménagements, des droits aux congés, à la retraite anticipée… Cette reconnaissance supplémentaire sous-entend que les droits au respect des horaires de travail, des temps de pause, des congés soient respectés.

A chaque étape de la carrière, le salarié a le droit à une adaptation de son poste de travail pour répondre au changement dans sa vie familiale, son état physique ou psychologique. Il lui sera fourni des outils et des tenues de travail de qualité, adaptés à sa personne et à l'environnement de travail ; cela lui permettant d'assurer sa santé physique, sa sécurité et de lui donner les moyens d'exprimer au mieux son potentiel technique. Un suivi médical par la Médecine du Travail, neutre de toute pression lui est reconnu de droit et obligatoire, lui permettant de faire valoir ses droits à l'adaptation mais aussi agir en prévention des risques physiques et psychologiques (stress, burn-out, harcèlement…).

Pour faire valoir ses droits au travail, le salarié peut compter sur de bonnes relations liées avec ses collègues au sein de l'entreprise. De par le fait que le droit syndical est respecté, que des lieux de rencontres et de diffusion de l'information sont créés, les droits et devoirs de chacun sont connus et rapidement pris en charge si un problème venait à survenir. Chacun se sentant libre de parler, sans ressentir de peur ni de pressions. Le respect des règles de sécurité, du code du travail et la qualité des espaces de travail permet d'évoluer dans une ambiance sereine et épanouissante. La camaraderie, la solidarité et l'union sont des ciments forts au sein d'équipes suffisamment fournies en personnels pour réaliser le travail demandé. Dans ce cadre, les relations avec les supérieurs, la hiérarchie et le patronat sont sereines. Le dialogue social est permis grâce à la participation de chacun aux instances internes à l'entreprise (CA, commission, CE…), et par la connaissance effective du travail des salariés par la hiérarchie. Ces derniers suivant des formations, au même titre que leurs employés, sur les thèmes de l'environnement, le travail, le management équitable, l'évolution technologique… ce qui participe à la mise en place d'un respect et d'une considération réelle vis-à-vis des employés. Enfin, les entreprises concertent les salariés pour mettre à leur disposition les dernières évolutions techniques et technologiques pour favoriser le travail, non pour les remplacer.

Si, malgré la mise en place de tous ces dispositifs, ou par choix personnel, un salarié souhaitait changer d'entreprise, il lui serait permis de le faire sans frein et avec un accompagnement. De même, si une entreprise venait à fermer pour différentes raisons, le salarié serait accompagné et aidé quelles que soient ses qualifications, particularités etc… Un revenu décent et juste lui serait assuré pour lui permettre de vivre, lui et sa famille, dans de bonnes conditions, lui garantissant le maintien de l'accès à l'éducation, la santé, la protection, l'alimentation… Tout cela étant favorisé par des politiques gouvernementales et des engagements parlementaires volontaristes et ambitieux qui prennent en compte les réalités du monde du travail d'aujourd'hui et de la vie en général.

Par tous ces points, le travail prend sens pour l'individu particulier, dans le cadre de ses choix de vie. Cela permet à l'homme et la femme qui œuvrent dans la société de s'épanouir et se réaliser dans le travail et en dehors. Cela leur permet aussi de lutter sereinement contre le travail « esclave », le travail forcé ou celui des enfants, les inégalités de traitement et de donner à chacun d'être volontariste et attentif aux conditions du travail dans le monde ».

DUVAL E. pour l'équipe de conduite CD Lille