

# GAGNONS LE TEMPS...DE VIVRE DIGNEMENT

**Le partage du temps de travail est indispensable pour donner accès à toutes et tous au travail et gagner en qualité de vie. Le temps de travail, c'est évidemment la durée hebdomadaire mais également les congés et l'âge de départ à la retraite.**

**Les temps de crise présentent cette spécificité qu'ils s'accompagnent généralement d'un cortège de mesures restreignant les droits et libertés des citoyens. La crise sanitaire actuelle, véritable accélérateur d'une crise économique déjà bien installée, n'échappe pas à cette règle. Les salariés en font déjà les frais et cela risque de s'aggraver sans la construction d'un rapport de force massif et rassemblé.**

## La crise sanitaire, les ordonnances et leurs conséquences éventuelles sur le temps de travail

Trois des vingt-cinq ordonnances présentées le 25 mars dernier en conseil des ministres, en application de la loi du 23 mars 2020 (n° 2020-290) d'urgence pour faire face à l'épidémie de Covid-19, intéressent le droit du travail. Nous nous arrêterons sur celles portant mesures d'urgence en matière de congés payés, de durée du travail et de jours de repos, et qui reviennent sur plusieurs dispositions du Code du travail (ordonnance n° 2020-323 du 25 mars 2020).

- **Congés payés.** Actuellement, le Code du travail prévoit que l'employeur définit, après avis des IRP, le cas échéant du CSE, la période de prise des congés payés et l'ordre de départ des salariés, et il ne peut, sauf en cas de circonstances exceptionnelles, modifier l'ordre et les dates de départ moins d'un mois avant la date de départ prévue (article L 3141-16 du Code du travail). Dorénavant, « afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation du Covid-19 », selon les termes consacrés par l'ordonnance, l'employeur pourra, sous réserve de respecter un délai de prévenance qui ne peut être réduit à moins d'un jour franc (à la place d'un mois), imposer ou modifier les congés payés des salariés de l'entreprise pour des périodes ne pouvant excéder six jours ouvrables, ou modifier unilatéralement les dates de prise de congés payés. Cette possibilité est toutefois subordonnée à la conclusion d'un accord d'entreprise ou de branche. L'employeur peut en outre fixer les dates des congés, sans être tenu d'accorder un congé simultané à des époux ou des partenaires liés par un PACS travaillant dans son entreprise.

- **Jours de RTT et jours de repos dans le cadre d'une**

convention de forfait en jours. « Lorsque l'intérêt de l'entreprise le justifie eu égard aux difficultés économiques liées à la propagation du Covid-19 », l'employeur pourra imposer au salarié la prise de jours de RTT à des dates qu'il aura déterminées, et modifier unilatéralement les dates de prise de jours de RTT. De la même manière, il pourra décider de la prise de jours de repos prévus par une convention de forfait, et disposera de la possibilité de modifier unilatéralement les dates de prise de jours de repos prévus par une convention de forfait. Il devra, là encore, respecter un délai de prévenance d'au moins un jour franc, mais aucun accord collectif n'est exigé au cas particulier. La seule restriction impartie à l'employeur consiste à limiter le nombre de jours de repos qu'il peut imposer au salarié, ou dont il peut modifier la date, à dix maximum. Il est précisé pour les mesures énoncées précédemment (congés payés, jours de RTT, jours de repos dans le cadre d'une convention de forfait) que la période de prise de jours de repos imposée par l'employeur ne pourra s'étendre au-delà du 31 décembre 2020.

- **Dérogations à la durée du travail.** « Les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale » bénéficient de dérogations importantes à la durée légale du travail. Ces mesures existaient déjà dans le Code du travail remodelé après les lois Macron. Le Code du travail prévoyait déjà un dispositif dérogatoire permettant d'augmenter le temps de travail quotidien jusqu'à douze heures (article D 3121-15) et le temps de travail hebdomadaire jusqu'à soixante heures (article L 3121-35), de réduire le temps de repos entre deux journées de travail de onze à neuf heures (L 3131-2). Le dépassement de la durée maximale hebdomadaire est soumis à des circonstances exceptionnelles et à une décision expresse de l'autorité administrative qui vérifie la réalité de ces circons-

tances, après avis des IRP et pour une période limitée. La réduction du temps de repos entre deux journées de travail est soumise à un accord collectif et à certaines circonstances limitativement énoncées. L'employeur ne décide seul d'y déroger que dans les cas extrêmes énoncés par l'article D 3131-5 en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour organiser des mesures de sauvetage, prévenir des accidents imminents ou réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments.

Quel était l'intérêt, dès lors, de modifier à nouveau le Code du travail ? La réponse est très simple. Les dérogations prévues par cette ordonnance du 25 mars 2020 sont laissées à la discrétion et au pouvoir du seul employeur avec pour simple obligation d'informer le comité social et économique et la Direccte. Elles sont applicables dans les entreprises relevant de secteurs d'activité particulièrement nécessaires à la sécurité de la nation et à la continuité de la vie économique et sociale. Le décret dressant la liste de ces secteurs n'est pas encore publié.

Ces dérogations seraient les suivantes :

- la durée quotidienne de travail effectif par salarié pourra être portée de 10 heures à 12 heures maximum ;
- la durée quotidienne de travail de nuit pourra être relevée de 8 à 12 heures maximum ;
- la durée de repos quotidien dont bénéficie un salarié pourra être réduite d'une durée minimale de 11 heures consécutives à 9 heures consécutives ;
- la durée hebdomadaire maximale de travail pourra être portée de 48 à 60 heures ;
- la durée maximale de travail hebdomadaire calculée sur une période de douze semaines consécutives pourra être portée de 44 à 48 heures ;
- la durée hebdomadaire de travail de nuit, calculée sur une période de douze semaines consécutives, pourra être portée de 40 à 44 heures.

Enfin, ces entreprises pourront déroger à la règle du repos dominical en attribuant le repos hebdomadaire par roulement.

L'ordonnance précise que les dérogations précitées cesseront de produire leurs effets au 31 décembre 2020.

On ne peut s'empêcher de faire le constat que si l'employeur peut imposer aux salariés des contraintes en termes de durée de travail, de prise de jours de repos et de jours de congés, les contreparties accordées à raison des efforts qui lui sont demandés apparaissent bien insuffisantes. Ces salariés, souvent peu qualifiés et exerçant des emplois mal payés, s'exposent à un risque considérable et méritent en conséquence d'avoir une meilleure reconnaissance.

## FONCTION PUBLIQUE

L'ordonnance du 15 avril 2020 s'applique, elle, aux agents publics et contractuels de la Fonction publique d'État, aux personnels ouvriers de l'État ainsi qu'aux magistrats de l'ordre judiciaire. Elle ne s'applique pas aux agents de la Fonction publique hospitalière. L'ordonnance exclut de son champ certains corps de métiers ayant déjà des périodes d'obligation de congés/de service (article 6), notamment le corps enseignant (vacances scolaires).

Le gouvernement a pris une ordonnance concernant les agents de la Fonction publique d'État et de la Fonction publique territoriale afin d'imposer à certains agents la prise de 10 jours de congés annuels et/ou de RTT durant la période de l'état d'urgence sanitaire. Non content d'avoir déjà imposé cela pour les salariés du secteur privé, le gouvernement se précipite donc de préparer la sortie du confinement en imposant aux agents publics, déjà particulièrement mobilisés pour faire face à la crise sanitaire, de travailler encore davantage. En effet, imposer aux agents publics de poser des jours (CA ou RTT) durant la période de confinement, c'est bel et bien pour leur imposer de travailler encore davantage dès la sortie de crise.

- Obligation de poser 10 jours de congés annuels ou de RTT pour les agents placés en autorisation spéciale d'absence (article 1). Les agents fonctionnaires ou contractuels ayant été placés en autorisation spéciale d'absence (ASA) sont obligés de poser 10 jours de RTT ou de congés annuels (CA) durant la période entre le 16 mars et la fin de l'état d'urgence sanitaire (24 mai 2020) : 5 jours de RTT entre le 16 mars et le 16 avril 2020 de manière rétroactive ; 5 jours de RTT ou de CA du 17 avril à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Si les agents n'ont pas assez de RTT, ils doivent au minimum prendre 6 jours de CA sur l'ensemble des deux périodes + les jours de RTT restants. Le délai de prévenance n'est que d'un jour par le chef de service. Ces jours sont proratisés en cas de temps partiel. Aucune consultation des représentants du personnel n'est prévue.

- Faculté pour l'employeur d'imposer la prise de 5 jours de congés annuels ou de RTT aux agents placés en télétravail (article 2). Pour les agents fonctionnaires ou contractuels placés en télétravail, l'employeur a la possibilité d'imposer la prise de 5 jours de RTT ou CA du 17 avril à la fin de l'état d'urgence sanitaire. Délai de prévenance d'un jour seulement et aucune consultation des représentants du personnel.

## Quelques éléments d'analyse pour contrer l'argumentation patronale et gouvernementale

### • La réduction du temps de travail sauvera et créera des emplois il faut aller vers les 32 heures

Contrairement aux idées reçues, la réduction du temps de travail est une réalité de longue date. Entre 1970 et 2010, la durée réelle du temps travail est en baisse dans tous les pays de l'OCDE. Les gains de productivité et les ruptures technologiques sont à l'origine de cette baisse de la durée réelle du temps de travail. En période de crise comme lors des chocs pétroliers précédents ou encore des crises financières, sanitaires et économiques actuelles, la RTT est massivement utilisée. Elle est imposée par le patronat et payée par les salariés au travers du chômage, de la précarité, des temps partiels et de l'utilisation massive du chômage partiel. Le vrai débat se situe donc entre, d'une part, une RTT imposée aux salariés par le patronat, subie et payée par les salariés au travers du chômage et de la précarité et, d'autre part, une RTT choisie, encadrée par la loi et négociée par accords collectifs de branches et d'entreprises. Les lois Aubry ont permis la création de 350 000 emplois directs, elles ont permis une période inédite de croissance, un niveau du dialogue social inégalé depuis et une réduction réelle du temps de travail à moins de 40 heures hebdomadaires. Les semaines de congés payés ont permis à des millions de familles de profiter de vacances et ont créé des millions d'emplois et une nouvelle industrie du tourisme et des loisirs. La retraite à 60 ans a permis à des millions de travailleurs de vivre une partie de leur vie en bonne santé. C'est un facteur indéniable de l'amélioration de l'espérance de vie, mais aussi un apport considérable pour le PIB du pays. A contrario, relever l'âge de la retraite laisse des millions de seniors au chômage et des millions de jeunes sans emploi. Durant ces trente dernières années, aucun autre dispositif que les lois sur les 35 heures n'a permis la création d'emplois massifs combinée à la croissance et au dynamisme du dialogue social. Mettre en place les 32 heures hebdomadaires, c'est donc créer de l'emploi rapidement, massivement. C'est relancer la croissance, notamment par la consommation, en remettant dans le jeu des millions de personnes qui sont actuellement privées d'emploi, qui subissent le temps partiel et la précarité. Le passage réel à 32 heures est potentiellement source de création de 4 millions d'emplois. Le financement du passage aux 32

heures pourrait être assuré, d'une part par la réorientation des exonérations de cotisations sociales et des aides publiques évaluées aujourd'hui à 10 points de PIB, et d'autre part par la dynamique de croissance qu'engendreront les créations d'emploi. Les ressources nouvelles seront apportées par les emplois créés, la résorption des inégalités salariales et de temps de travail entre femmes et hommes, la croissance, l'amélioration de la santé des travailleurs. Réduire le temps de travail, c'est aussi anticiper les nouvelles ruptures technologiques comme l'arrivée massive du numérique dans nos économies et nos industries. Les analyses prospectives démontrent que d'ici vingt ans, c'est plus de 42 % des métiers qui seront impactés par le numérique, l'automatisation et la robotisation. Après la casse de l'outil industriel et la suppression de milliers d'emplois d'ouvriers depuis le premier choc pétrolier, ce sont maintenant les emplois intermédiaires qui sont concernés, avec 3 millions pouvant être détruits d'ici à 2025. Le seul moyen de renouer avec les créations d'emploi est donc de lier la révolution numérique à une réduction massive du temps de travail, hebdomadaire et sur la vie toute entière.

### • Mieux vivre et travailler mieux : concilier qualité du travail, santé et sécurité des travailleurs

Historiquement, la RTT a été conquise pour permettre aux salariés d'être en meilleure santé et améliorer leur sécurité au travail. Ce fut le cas de la journée de 8 heures, de la semaine de 40 heures puis celle des 35 heures. Les semaines de congés payés, les congés paternité et maternité, les temps de repos obligatoires, de récupération sont aussi des réponses pour améliorer la vie et protéger la santé des travailleurs face à leurs employeurs. Pour cela, la nouvelle RTT que nous proposons, encadrée par la loi, doit s'accompagner de créations d'emplois et doit aussi prendre en compte une meilleure organisation du travail négociée avec les salariés et leurs syndicats dans les entreprises. La réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une hausse de l'intensification du travail, au contraire. Dans cet objectif, il est nécessaire de transformer le travail et son organisation pour permettre aux salariés d'avoir la possibilité de s'y épanouir. C'est en libérant la parole des salarié-es sur leur travail qu'on contribuera à éviter les dérives auxquelles nous avons assisté lors de la mise en place des 35 heures, comme dans les secteurs des services, de l'industrie ou des services publics, par exemple le secteur hospitalier.

## Gagner l'effectivité des droits en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, concilier la vie professionnelle et la vie privée

Le premier facteur d'inégalité femmes/hommes est le temps de travail :

- en matière de taux d'activité : celui des femmes de 25- 54 ans est inférieur de 10 points à celui des hommes ;
- en matière de sous-emploi et de temps de travail : près de 10 % sont en situation de sous-emploi, contre 4 % des hommes ;
- le nombre de femmes travaillant la nuit a doublé en vingt ans ;
- les tâches ménagères sont toujours assumées à 80 % par les femmes ;
- en matière de temps partiel : 30 % des femmes travaillent à temps partiel, 80 % des salariés à temps partiel sont des femmes ;
- la différence de temps de travail est donc la première cause des 27 % d'écart salarial entre hommes et femmes.

Les temps partiels enferment les femmes dans la précarité, avec des amplitudes horaires dignes de cadres supérieurs mais des salaires inférieurs au seuil de pauvreté et n'ouvrant pas aux droits sociaux. Les femmes subissent également des carrières discontinues, contraintes qu'elles sont de s'arrêter pour élever les enfants ou prendre en charge des personnes âgées ou dépendantes. Cela se répercute ensuite sur la retraite et explique l'essentiel des 40 % d'écart de pension entre hommes et femmes.

Baisser le temps de travail, c'est mieux le partager et permettre aux femmes à temps partiel d'accéder enfin à un temps plein. Dans une perspective de progrès pour toutes et tous, baisser le temps de travail hebdomadaire, annuel et sur la vie entière, c'est permettre à toutes et tous de travailler à temps plein tout en assumant sa parentalité.

L'enjeu est de permettre à toutes et tous d'articuler vie privée et vie professionnelle. Les pratiques managériales et la mauvaise utilisation des outils numériques et du télétravail, encouragés par les directions d'entreprise, conduisent à prolonger le lien de subordination du salarié au-delà de sa durée contractuelle. Cela porte atteinte à l'équilibre vie privée/vie professionnelle. Les salarié-es adoptent des comportements pour préserver la qualité du travail, leur vie personnelle et leur santé afin de prévenir l'épuisement physiologique et psychologique lié aux modes d'organisation du travail. Le burn out, les suicides liés aux pratiques managériales, au mode

d'organisation comme le lean impactent désormais l'ensemble du salariat. La mode consiste à faire croire que tous les secteurs économiques doivent tourner vingt-quatre heures sur vingt-quatre, sept jours sur sept. Aux salarié-es de s'y adapter et d'y laisser leur vie familiale et leur santé. En parallèle, les profits et l'accumulation de capital atteignent des niveaux jamais égalés dans l'histoire de l'humanité.

### Aujourd'hui, les salariés travaillent bien plus que 35 heures

La durée réelle du travail en France est d'environ 36 heures hebdomadaires (temps plein et partiel inclus). Dans ce domaine, nous nous situons au-dessus de l'Allemagne. En réalité, elle est de 39 h 30 pour les temps pleins. Les cadres travaillent en moyenne 44 h 30 par semaine (et 46 h 30 pour ceux qui sont au forfait jours), les techniciens 42 h 30 par semaine. Ces chiffres sont sous-estimés, car nombreux sont les salariés qui effectuent des heures supplémentaires sans paiement ni récupération (les professions techniques disent que c'est le cas pour 50 % de leurs heures supplémentaires). Les technologies de l'information et de la communication amplifient ce phénomène et conduisent à une intensification du travail et à un brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle. 75 % des cadres disent utiliser les outils numériques à des fins professionnelles en dehors de leur lieu et de leur temps de travail. On assiste ainsi à une explosion du travail au noir. Et à un mouvement d'augmentation du temps de travail, de la charge de travail et de l'intensification du travail des salarié-es à temps complet du fait du numérique et de l'assouplissement des 35 heures avec l'augmentation des plafonds d'heures supplémentaires.

En France, pour les salarié-es à temps complet, l'essentiel de la baisse de la durée hebdomadaire s'est accompli entre 1966 et 1982. Elle est passée d'environ 45,5 heures à un alignement sur la durée légale, soit 40 puis 39 heures en 1982. Mais l'explosion des temps partiels et des contrats courts, qui s'est généralisée dans tous les pays développés à partir des années soixante-dix, a contribué à une RTT imposée par le patronat et subie par les salariés. Les mesures européennes et nationales prises au nom de la compétitivité et des emplois visant à augmenter la durée légale du temps de travail, ou à la contourner pour y déroger, ont toutes abouti à un constat sans appel : croissance atone voire déflation, explosion de la précarité, chômage de masse. Casser ce cycle austéritaire passe par une réduction du temps de travail sans perte de salaire ni contreparties.

## Synthèse

Réduire le temps de travail permet de :

- combattre le chômage de masse ;
- travailler moins et mieux ;
- gagner l'égalité femmes/hommes ;
- financer la protection sociale avec un apport massif de cotisations sociales ;
- réorienter la richesse vers le travail au détriment du capital.

## Travailler moins, travailler mieux, travailler toutes et tous

### Les propositions de la CGT sur le temps de travail

À l'heure où la « relance de l'économie » est prétexte à demander toujours plus de sacrifices aux salarié-es, la CGT propose de sortir de cette crise en transformant profondément notre modèle de société. Dans un document intitulé « Le progrès social et environnemental, c'est possible et urgent », la CGT verse au débat une série de propositions de nature à engager ces transformations. Il en est une qu'elle revendique depuis de nombreuses années : la réduction du temps de travail à 32 heures sans perte de salaire. Une proposition qui prend une nouvelle résonance à la sortie du confinement qui se dessine.

Le président Macron affirme en effet à chacune de ses interventions qu'il a pris la mesure des transformations qu'il nous faut opérer. Son gouvernement annonce, le cœur sur la main, vouloir tout faire pour sauver l'emploi et empêcher que la crise économique frappe les salariés, particulièrement les plus fragiles d'entre eux. Dans les faits, il distribue des milliards aux grands groupes sans exiger de réelles contreparties, sans garantie sur le maintien de l'emploi, si ce n'est quelques vagues promesses médiatiques dont nous savons ce qu'elles deviennent. Ce même gouvernement appelle les salariés à sacrifier leurs congés, leur treizième mois, à accepter des baisses de salaire et de travailler plus, pour... relancer l'économie.

À l'inverse de cette logique, la réduction du temps de travail est l'un des moyens efficaces de relancer l'économie de notre pays et de résorber les inégalités. Mettre en place les 32 heures sans perte de salaire permettrait de sauvegarder et de créer de l'emploi rapidement, massivement. La CGT évalue le nombre d'emplois concernés à quatre millions.

En redistribuant une partie des gains de productivité réalisés (des richesses créées) jusqu'ici sur l'ensemble des salarié-es, en maintenant ou en donnant accès à un em-

ploi stable à des millions de chômeurs, de chômeuses et de précaires, cette mesure permettrait qu'ils disposent enfin d'un revenu leur permettant de vivre dignement. Un pouvoir d'achat tout neuf qui les conduirait, tout simplement, à consommer. Peu de chance qu'ils aillent planquer leur butin dans un paradis fiscal. Il y a fort à parier que l'économie de la France s'en porterait mieux. Changer de modèle économique nécessite d'aller plus loin que ce juste constat. Pour cela, la CGT fait des propositions et ouvre des pistes de débat dans l'objectif de gagner une réduction du temps de travail qui pose les bases d'une transformation plus profonde de notre société.

### Travailler toutes et tous : lutter contre la précarisation du travail

- Évaluer puis supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les emplois en CDD, intérim ou à temps partiel.
  - Rendre obligatoire le paiement de cotisations patronales sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salariés.
  - Ouvrir la prime de précarité aux salariés à temps partiel.
  - Appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salariés à temps partiel que pour ceux à temps plein (de 25 % sur la première tranche d'heures, complémentaires puis de 50 %).
  - Le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail.
  - Toute coupure de plus de deux heures dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire.
  - Instaurer pour les salarié-es un droit opposable au passage à 24 heures par semaine et 7 heures par jour.
  - Augmentation du temps de repos quotidien à 12 heures par jour.

### Travailler mieux, lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche

- Ouvrir la possibilité de partir à 50 ans ou de bénéficier d'un départ anticipé dès 57 ans pour les emplois les plus pénibles.
- Passage automatique et immédiat aux 32 heures pour les postés nuit et les salariés cumulant au moins trois critères de pénibilité.
- Seniors : à partir de 50 ans et d'un nombre d'années d'exposition à la pénibilité, mise en place de temps partiels seniors (accords temps partiel bonifié).

- Conformément à la législation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps encadré de repos.

### **Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité**

- Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêve de mails devront être supérieures au temps de repos des salariés et être fixées par accord de branche ou d'entreprise.
- Encadrer strictement les forfaits jours pour garantir le droit à la santé et à la sécurité et à des durées maximales de travail.
- Instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numériques. Il est nécessaire de mettre en place des moyens collectifs d'évaluation du temps et de la charge des salarié-es.
- Présentation au comité social et économique d'une évaluation du temps de travail des salarié-es par CSP et par secteur, et des synthèses des données issues des entretiens individuels sur la charge de travail.
- Renforcer la réglementation du télétravail et du nomadisme (présomption d'accident du travail, système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquelles le ou la salarié-e peut être joint-e).
- Renforcer la réglementation sur les déplacements professionnels (présomption d'accident du travail, temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire).
- Validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraite.
- Augmenter les jours de réduction du temps de travail pour les salariés au forfait jours, passer le nombre de jours de référence à 200.

### **Travailler moins : un enjeu social et citoyen**

Le bilan de la réduction du temps de travail à 35 heures a révélé de grandes inégalités quant à l'utilisation de cette réduction du temps de travail. À l'évidence, celle-ci a été différente selon le niveau de salaire, la catégorie socio-professionnelle ou le sexe du ou de la salarié-e. La réduction du temps de travail doit être facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes et permettre une meilleure articulation vie professionnelle et vie privée.

La réduction du temps de travail doit bénéficier à toutes et tous, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, de possibilité d'être acteur ou actrice

de la cité, et ce, quels que soient le salaire ou la situation de famille.

La réduction du temps de travail ne doit pas être dévoyée, ce qui nécessite de discuter de :

- consacrer du temps à la formation professionnelle : pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail ;
- attribuer des jours pour des missions de coopération à l'international ;
- attribuer du temps pour les activités d'intérêt général (environnement, enseignement...);
- allonger les congés de paternité et de maternité ;
- attribuer du temps pour l'activité parentale ;
- attribuer du temps pour les aidants familiaux.

Il va de soi que le dimanche doit être le jour de repos commun à la majorité des salariés.

**Au-delà du cahier revendicatif confédéral, il faut réaffirmer l'exigence de davantage de congés payés, de réduction du temps de travail à 32 heures hebdomadaires, de départ à la retraite à 60 ans et 55 ans, voire 50 ans pour les métiers pénibles avec un système de retraite par répartition financé par les cotisations sociales. Enfin, en Île-de-France et à Paris, la question du temps de trajet compris dans le temps de travail doit être portée massivement dans les entreprises et dans les différents versants de la Fonction publique.**