



Les salariés face à l'épidémie de Covid-19 : un an après, quel état d'esprit et quelles aspirations ?

Il y a un an, la CFDT lançait une enquête auprès des salariés français, en partenariat avec l'institut de sondage Kantar Public. Notre objectif : mieux appréhender le vécu des travailleurs, leurs interrogations, leurs inquiétudes et leurs aspirations face à la crise sanitaire. Alors que cette crise perdure, se doublant d'une crise sociale et économique, la CFDT reste mobilisée et à l'écoute des travailleurs pour les accompagner. Elle a décidé de lancer une nouvelle enquête, mi-avril, pour mesurer les évolutions du vécu et des aspirations des salariés, un an après le premier confinement.

Les grands enseignements de l'enquête CFDT

Des situations de travail toujours très impactées par la crise et très diverses

Plus d'un an après le début de la crise, les situations de travail sont toujours fortement impactées, et ce, à différents niveaux.

- 95% des salariés en France sont en activité dont 1/3 en télétravail (à 100% ou en alternance distanciel / présentiel).
- 96% des ouvriers travaillent exclusivement sur site contre 31% des cadres.
- 1/3 des sondés ont vu leurs conditions de travail se dégrader depuis le début de la crise, une dégradation accentuée pour les salariés des commerces et des établissements recevant du public.
- Près d'un salarié sur deux déclare ou anticipe une baisse de salaire liée à la crise. Les salariés des transports, des services et des commerces ainsi que les salariés des très petites entreprises sont davantage concernés.
- Les jeunes sont particulièrement impactés par cette crise. Plus de la moitié des répondants estiment que les jeunes, en formation ou entrant sur le marché du travail, n'ont pas été assez soutenus, et ils sont 85% à juger important de mettre en place un plan de soutien massif à la jeunesse.

REJOIGNEZ LA CFDT :
cfdt.fr/adhesion

 @CFDT

 /la.CFDT

 @cfdt_officiel

 CFDT

CFDT.FR



Une forte lassitude, une fatigue psychologique et de nouveaux risques psychosociaux

- Interrogés sur leur état d'esprit c'est, sans surprise, la lassitude qui domine chez les travailleurs (48 %).
- Plus de la moitié des répondants déclarent ressentir une dégradation de leur état psychologique et pour 12 % leur état s'est vraiment dégradé. L'anxiété face à un avenir incertain, la diminution des interactions sociales et l'isolement en sont les principales raisons.
- Les femmes pâtissent plus de la crise : elles sont plus nombreuses à ressentir de la lassitude, de l'inquiétude et une dégradation de leur état psychologique.

Le dialogue social : un élément de réussite de gestion et de sortie de crise

L'année écoulée a démontré l'importance du dialogue social dans la gestion de la crise. Il l'est tout autant pour en sortir.

- Dans les entreprises et les administrations où les représentants des salariés n'ont pas été consultés, les répondants sont plus nombreux (+15 pts) à estimer que les conditions de travail et l'état psychologique des travailleurs se sont dégradés.
- 68 % des personnes interrogées estiment que les organisations syndicales ont un rôle à jouer dans la redéfinition des modes de travail actuels.
- 87 % pensent que pour sortir de cette crise et préparer l'avenir, les pouvoirs publics devraient associer davantage les travailleurs et leurs représentants.

Sortir de la crise : des efforts collectifs et partagés pour répondre aux aspirations profondes de changement des travailleurs

- Les travailleurs ont consenti à beaucoup d'efforts durant la crise, ils rejettent toute mesure de relance qui viendrait encore alourdir le poids de la crise sur leurs conditions de travail (augmentation du temps de travail, suppression d'un jour férié, etc.).
- Pour les travailleurs, les efforts doivent être partagés. Ils sont favorables à :
 - la contribution des entreprises qui ont fait des bénéfices dans la période (82 %),
 - une contribution des plus riches (81 %),
 - la mise en place de contreparties pour les entreprises ayant bénéficié de dispositifs d'aides publiques (60 %).



Les salariés face à l'épidémie de Covid-19 : un an après, quel état d'esprit et quelles aspirations ?

- Ils attendent de leur employeur qu'il mette en place un dispositif de vaccination sur leur lieu de travail (85 %), ainsi que des mesures pour protéger l'état psychologique des salariés (64 %).
- Malgré une forte envie de « *retour à la normale* », ils aspirent aujourd'hui à des évolutions profondes dans le monde du travail : en priorité, à une meilleure reconnaissance des travailleurs de deuxième ligne (88 %), une amélioration de la qualité de vie au travail (90 %), une plus juste répartition des profits réalisés par les entreprises entre travailleurs et actionnaires (87 %), une meilleure égalité femmes - hommes (85 %).

C'est pourquoi la CFDT revendique :

- **Un pacte pour l'emploi qui repose sur trois piliers :**
 - 1/ **un maintien des aides aux entreprises sous conditions sociales et environnementales et d'un dialogue social ambitieux ;**
 - 2/ **des solutions territoriales sur-mesure, en coopération avec tous les acteurs ;**
 - 3/ **l'activation et la création des dispositifs nécessaires pour intégrer tous les travailleurs à la reprise économique.**
- **La reconnaissance des travailleurs dits « de deuxième ligne »** (renégociation des grilles salariales des secteurs concernés, augmentation des salaires de 15 % pour le social et le médico-social ; actions structurelles sur les conditions de travail, les parcours professionnels, les rémunérations et le temps de travail).
- **Une amélioration des conditions de travail et la prévention des risques professionnels sur les lieux de travail pour une meilleure protection de la santé physique et psychologique des travailleurs** (prise en compte des conditions de travail lors du « retour à la normale » grâce au dialogue social, évaluation de tous les risques professionnels y compris les risques psychosociaux et le risque sanitaire lié à la Covid-19 ; dans le cas du télétravail, lutte contre l'isolement du télétravailleur, régulation de la charge de travail, droit à la déconnexion, pratiques managériales adaptées, négociés par accord).
- **Une priorité à la vaccination pour les travailleurs volontaires exposés à la Covid-19 dans le cadre professionnel, l'élargissement du cadre de la reconnaissance de la Covid-19 comme maladie professionnelle et la prise en compte de l'impact du syndrome du Covid long sur le maintien en emploi des travailleurs.**

REJOIGNEZ LA CFDT :
cfdt.fr/adhesion



Les salariés face à l'épidémie de Covid-19 : un an après, quel état d'esprit et quelles aspirations ?

- **Un grand plan d'investissement et de solidarité à destination de la jeunesse** (ouverture aux moins de 25 ans du RSA ou d'une Garantie jeunes universelle ; chèque loisirs et culture pour tous ; aide à l'insertion professionnelle renforcée dans les métiers favorisant les transitions écologiques et numériques).
- **Le partage des efforts pour financer la relance économique : contribution des plus riches** (impôt sur les successions, revenus du capital soumis au même barème que les revenus du travail) ; **une fiscalité des entreprises effective au niveau international et une contribution des grandes entreprises qui ont fait des bénéfices ; générer plus de ressources communes au niveau européen.**
- **Une relance de l'économie au service de la transition écologique et sociale et de la maîtrise de services publics stratégiques** (renforcer les exigences sociales et environnementales des aides publiques aux entreprises ; un volet 2 du plan de relance français pour booster la transition et l'emploi et ancrer les efforts dans la durée, des stratégies sectorielles concrètes de décarbonation au niveau national et européen en s'appuyant sur le dialogue social, consolider les missions de service public et d'intérêt général).

REJOIGNEZ LA CFDT :
cfdt.fr/adhesion