

Table ronde n° 2 : « Améliorer les conditions de travail, prévenir les risques et protéger la santé des salariés »

Changeons l'organisation du travail

La crise que nous subissons depuis plus de trente ans est d'abord une crise du travail. Ces cinq dernières années, la situation n'a fait que s'aggraver. Outre les 5 millions de salariés privés d'emploi, ceux qui en disposent subissent une dégradation du travail comme vient de le montrer le dernier sondage réalisé par l'ANACT à l'occasion de la semaine sur la qualité de vie au travail.

À force de faire l'impasse sur l'activité de travail, de ne pas comprendre les transformations de sa nature et de sa structure, celles qui sont à l'œuvre et celles qui devraient l'être, de négliger le débat sur la qualité d'un travail bien fait et l'efficacité d'un travail utile, le monde du travail s'épuise, l'économie et le social souffrent, l'insécurité sociale progresse et le vivre ensemble se disloque.

Dans le public comme dans le privé, les méthodes sont les mêmes. On fixe des objectifs individuels souvent inatteignables, on évalue les résultats sans jamais regarder la réalité des situations de travail. C'est cette non reconnaissance, cet empêchement de bien faire son travail qui fait souffrir ou se désengager pour se protéger, des millions de salariés.

La question fondamentale est de savoir si on veut créer un corridor

humanitaire de la qualité de vie au travail au milieu de la guerre économique, ou si on considère le travail comme un élément essentiel pour sortir de la crise.

Les décisions ne sont jamais prises à partir de la réalité du travail (sans concertation et trop souvent à partir des taux de rentabilité pour les actionnaires ou de la dette publique). Les restructurations, fermetures d'entreprises ou de services amènent à de grandes inquiétudes et mal vie au travail pour les salariés, et parfois à des gestes extrêmes comme c'est malheureusement à nouveau le cas à La Poste et France Télécom par exemple.

Concernant l'égalité femmes/hommes, la CGT considère que depuis la dernière conférence sociale, peu d'évolutions sont à noter : une négociation devait s'ouvrir sur cette question essentielle et aboutir le 8 mars 2013. Il n'en fut rien hormis pour la fonction publique. Aujourd'hui, les faits persistent : les inégalités femmes/hommes dans le milieu professionnel n'ont pas été réduites.

Depuis la dernière Conférence sociale, deux négociations (fonction publique et interprofessionnelle) sur la Qualité de Vie au Travail se sont engagées. Elles sont toujours en cours. Le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elles

n'ont pas fait l'objet d'une priorité durant l'année, ni pour le Medef, ni pour le gouvernement ! Les négociations dans la fonction publique butent sur le manque de moyens. Comment, dans ces conditions, parler du bien travailler ? Pour la CGT il en va de l'exemplarité de l'État.

La CGT participera à cette table ronde, porteuse de propositions et revendications issues des négociations.

Nous voulons mettre en débat la question de l'organisation du travail, sa nécessaire transformation pour la santé des salariés comme celle de l'entreprise.

Transformer le travail, lui redonner de la lisibilité, du sens, du contenu implique :

- de donner des droits nouveaux pour l'intervention des salariés sur la qualité et l'organisation du travail ;
- sécuriser réellement les parcours professionnels, afin de garantir des droits aux salariés transférables d'une entreprise à l'autre ;
- de changer la politique de management et travailler aux formations et au renforcement des positions RH ;
- de renforcer le rôle des CHSCT, outil au service du travail et pour tous les salariés ;
- prévenir la pénibilité au travail.

Le coût du mal travail pèse de quatre points de PIB par an (80 milliards d'euros) sur notre économie.

Pour nous, les décisions dans les entreprises doivent être prises à partir du travail et pas sous pression des dividendes des actionnaires ou de la dette publique.

Afin d'atteindre l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, nous proposons :

- la remise à plat des grilles de classifications pour garantir la reconnaissance salariale des métiers à prédominance féminine, la mixité des métiers, le renforcement des sanctions envers les entreprises qui ne respectent pas l'égalité de traitement ;
- des dispositions légales pour mettre fin au temps partiel subi ;
- un encadrement du temps de travail des cadres et des forfaits jours, conformément à la jurisprudence européenne ;
- une réforme du congé parental pour garantir un dispositif davantage partagé par les femmes et les hommes, ...

L'égalité entre les femmes et les hommes est essentielle et ne peut être considérée comme annexe. Si elle doit être traitée sur chaque point et niveau de négociation, elle doit aussi faire l'objet de négociations spécifiques.

Nous porterons aussi la volonté de reconquête de la Sécurité sociale et son nécessaire recentrage sur la prévention. Cette évolution doit permettre de donner les moyens aux organismes qui concourent à améliorer les conditions de travail.

Il est temps de remettre en visibilité le travail et sa transformation comme un élément essentiel pour sortir de la crise.