

## INTERVENTION ALAIN ALPHON-LAYRE

### TABLE RONDE : TRAVAIL SANTE

---

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.

Notre négociation s'est terminée hier dans l'indifférence médiatique générale (peut-être qu'il aurait fallu qu'un de nous se suicide, c'est le seul moment où les médias s'intéressent au travail).

A force de faire l'impasse sur l'activité de travail, de ne pas comprendre les transformations de sa nature et de sa structure, à force 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 les entreprises publiques comme privées, les décisions ne sont jamais prises à partir du travail mais toujours à partir d'autres critères (actionnaires, dette publique, etc...).

La question fondamentale qui est au cœur des deux négociations, interprofessionnelle, comme fonction publique, c'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, sa qualité, son sens, son organisation comme un élément essentiel pour sortir de la crise.

Pour cela, le premier enjeu c'est de ne pas considérer le travail comme un coût mais comme une richesse qu'il faut reconnaître à sa juste valeur. C'est la raison pour laquelle, nous n'acceptons pas que cette conférence n'ait plus de table ronde sur les salaires. Une autre répartition des richesses est essentielle pour sortir de la crise. En 20 ans, la part des salaires dans la valeur ajoutée a stagné tandis que celle des dividendes a été multipliée par 4.

La négociation interprofessionnelle sur la qualité de vie au travail et égalité professionnelle s'est terminée hier (la CGT n'a aucune responsabilité dans le retard pris par cette négociation, qui je le rappelle a commencé le 21 septembre 2012). Les résultats de cette négociation ne sont pas à la hauteur des ambitions que nous avons portées de manière unitaire les 5 organisations syndicales de salariés. Celle dans la fonction publique n'est toujours pas finie, loin s'en faut.

Des points forts ont été débattus avec le patronat dont il faut envisager des suites législatives que l'accord soit signé ou pas. C'est le cas du droit d'expression des salariés sur la qualité de leur travail (proposition CGT), l'obligation de négociation de la qualité de vie au travail dans les branches et entreprises, la place et le rôle du CHSCT pour tous les salariés.

L'égalité professionnelle a eu beaucoup de mal à être traitée dans cette négociation. Elle a même failli faire partie d'un chantage (accord sur négociation, qualité de vie au travail contre levée des sanctions sur l'égalité professionnelle). Pas étonnant la manière dont on fait travailler les femmes et dont on leur réserve certains emplois, participe d'une organisation du travail. Il est donc essentiel que la loi qui est en préparation inscrive l'obligation de renégocier dans les branches sur les classifications des emplois majoritairement féminins. Il faut que nous parvenions à réduire l'écart existant et qui n'a pas bougé depuis l'accord de 2004. D'ailleurs, la CNAV a calculé que si d'ici 2025, cet écart était résorbé, cela ferait rentrer 10 milliards d'euros dans les caisses de retraite, soit la moitié des 20 milliards que recherche Monsieur Moreau.

Au-delà de ces négociations, nous devons bien voir que le travail change et changera. Il devient de plus en plus informationnel, communicationnel, il demande de plus en plus d'inventivité, d'anticipation. La subordination liée par le contrat de travail, si elle est la forme dominante aujourd'hui, n'est pas forcément l'avenir. C'est pourquoi, plus fondamentalement, nous visons la création d'un nouveau statut du travail salarié, socle de droits lié à la personne et transférable d'une entreprise à une autre et dont la sécurité sociale professionnelle serait le droit qui se substituerait au licenciement. Cet enjeu va bien au-delà de la simple sécurisation des parcours professionnels mais c'est ce nouveau statut du travail que nous visons et la négociation d'hier n'est qu'une étape dans ce processus de revalorisation du travail.

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.