



## Assemblée générale ordinaire du 16 juin 2015

### Compte-rendu de l'échange avec Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT.

- **Questionnement de Laurent Berger** : où en est-on dans le dialogue social ? Réforme, modernisation, simplification ?

Postulat : pour la CFDT, c'est par le dialogue social que l'on peut transformer l'entreprise, et donc la société.

Ce n'est pas incompatible avec la simplification. La complexité pénalise les salariés. La simplification ne s'oppose donc pas à la protection des salariés, dès lors qu'on n'est pas dans le « *faire moins* », mais dans le « *faire mieux* ». C'est la condition nécessaire si on veut redonner de la force et de la clarté au droit de travail, et laisser plus de place à la négociation et au dialogue social en entreprise, afin de répondre aux défis des mutations en cours et de donner plus de pouvoirs aux représentants des salariés.

Il faut se poser la question du sens, avant d'aborder celle de la « *tuyauterie* ». C'est ce que nous avons défendu dans les négociations puis dans la loi sur la modernisation du dialogue social, pour que le dialogue social soit partout plus efficace et de meilleure qualité.

Conclusion : le dialogue social n'est pas simplement une procédure ; c'est une condition de la démocratie et un facteur de performance économique et sociale

- **Positionnement de la CFDT sur la sécurisation des parcours professionnels.**

La CFDT souhaite remettre au cœur de l'entreprise les salariés en leur donnant les moyens de construire et de sécuriser leur parcours professionnel.

Conviction : ce n'est pas en fragilisant les individus que l'on crée de la valeur ; et au contraire, il faut construire de nouveaux droits, de nouvelles sécurités qui soient adaptées aux mutations du monde du travail.

Idee : permettre à chacun de pouvoir choisir sa mobilité, de s'émanciper à travers son travail, à travers des droits portables.

Aujourd'hui, un certain nombre de droits sont attachés au contrat de travail mais ne sont pas attachés à la personne ; les *insiders* sont mieux protégés que les *outsiders*. La vraie fracture aujourd'hui dans le monde du travail c'est la fracture entre ceux qui ont une qualification et qui ont pu faire valoir des compétences en les développant et ceux qui sont restés « *scotchés* » avec peu de qualifications et qui n'ont pas eu la possibilité de faire valoir leur compétence.

Exemples de ces droits portables attachés à la personne auxquels la CFDT a contribué à la mise en place : les droits rechargeables à l'assurance chômage, le compte personnel de formation (accord sécurisation de l'emploi 2013), le compte pénibilité...

- **L'Urgence de poser les grands équilibres sur la table : le temps longs**

Pour permettre la simplification, stopper les jeux de posture et permettre le retour de la croissance et de la compétitivité en France, mais surtout construire le progrès social, il faut rétablir le temps longs. Notre drame, c'est la financiarisation à outrance, qui contraint l'entreprise, et la solution politique rapide : nous ne sommes que dans le temps court. Ce court terme domine les décisions économiques et politiques et cela se fait toujours au détriment des équilibres économiques et sociaux.

Pour Laurent Berger, la COP21 est une vraie opportunité pour redéfinir ensemble l'action sur le climat et pour construire, grâce au dialogue social, les transitions professionnelles vers les métiers de demain.

- **CONCLUSION : l'engagement des acteurs**

Nous assisterons à une revivification de la démocratie si nous nous montrons capables d'être acteurs des choix qui sont à faire ; de prendre part aux opportunités qui se présenteront.

*« Je pense qu'il n'y a rien qui remplacera l'engagement des acteurs, la loyauté, le respect de la parole donnée, le sens de la responsabilité, l'effort de comprendre les raisons et contraintes des autres, des partenaires. Il ne peut y avoir de dialogue social sans empathie, non pas pour épouser les convictions d'autrui mais pour en tenir compte dans les compromis à construire ».*

## QUESTIONS

Stéphane Marchand, Délégué général d'E&P : pourquoi les chefs d'entreprise ont-ils peur d'embaucher ?

*Laurent Berger* : le vrai sujet c'est quels sont les grands principes sur lesquels on ne peut déroger dans la relation de travail ? Comment cela se décline ? Ensuite, quelle place est laissée à la négociation de branches pour cadrer des dérogations possibles ; dérogations possibles aux déclinaisons - et non pas aux principes - pour des négociations d'entreprise.

Si on était capable sans passion - avec simplement de la raison - de poser ce style de débat, alors on recréerait un sentiment de confiance et de simplification qui en même temps recréerait des vrais exigences de performance sociale.

En effet, il faut sortir des postures. Trouvez-vous beaucoup d'organisations patronales qui ont un discours positif aujourd'hui ? Pareillement, on oublie de dire que dans le code du travail. Chacun joue avec le code quand ça l'arrange. Par exemple, le CDD est normalement proposé seulement en cas de surplus d'activité ou pour le remplacement d'une personne absente. Or l'an dernier, c'était 86% des contrats signés en France.

Ainsi, si les salariés, les syndicats, les organisations patronales négociaient avec apaisement, avec comme objectif le bien commun, les choses seraient différentes.

Philippe Le Roux, Président de Key People : les travailleurs français veulent travailler et les entrepreneurs veulent entreprendre. A la CFDT, avez-vous pris en compte ces dimensions économiques ?

*Laurent Berger* : nous avons fait le même constat à la CFDT. Ce qui nous frappe, c'est un profond attachement des salariés à leur entreprise. Pour autant, il est vrai que pendant trop longtemps la question de l'emploi a

remplacé celle du travail. Il est aujourd'hui nécessaire de remettre la question du travail au centre, de parler d'organisation du travail, de qualité de vie au travail, de métiers...en redonnant du pouvoir aux salariés et à leurs représentants sur ces questions.

Antoine Lemarchand, Président de Nature & Découvertes : il y a aussi un effet qui explique le manque de collaboration des français, c'est notre éducation car on passe 80% de notre temps à partir du collège à prendre des notes. Du coup, on n'a pas de temps pour faire du travail commun.

*1<sup>er</sup> question* : vous avez beaucoup parlé de droits et peu de devoirs, pourquoi ?

*2<sup>ème</sup> question* : il y a une crise du leadership en France. Beaucoup de dialogue n'aboutissent pas car il n'y a aucun leadership pour trancher et permettre d'aller de l'avant. S'il n'y a pas de grand leader pour prendre les décisions, n'est-ce pas du temps perdu ?

*Laurent Berger* : sur l'éducation je suis d'accord. Dès que l'on essaie de travailler ensemble c'est compliqué. Pour autant, l'école ne peut pas tout faire, chacun doit y contribuer. Par exemple, je prône l'engagement de la CFDT dans l'éducation populaire.

Bien sûr, le salarié a des droits mais aussi des devoirs. Mais on ne peut pas parler d'« autonomisation » et de « responsabilisation » des individus, si on ne permet pas à chacun de bénéficier de droits effectifs pour construire son parcours. C'est pour cela que la CFDT soutient le compte personnel d'activité, qui doit permettre au travailleur de mobiliser à tout moment son droit à se former, à prendre un congé, à se reconvertir professionnellement, en bénéficiant d'un accompagnement tout au long de sa vie.

Sur la question du leader, trop peu de personnes sont capables de transcender leur camp pour aboutir à des consensus et c'est très dommage. Par ailleurs, nous devons apprendre à poser le débat clairement plutôt que d'entretenir des débats idéologiques sans fin.

François Monboisse, Président de la FEVAD : beaucoup des nouveaux métiers qui arrivent, des nouveaux modèles (UBER, blablacar) disruptent totalement les chaînes de production. Des individus désorganisent complètement les professions existantes. Quel doit être notre attitude face à cette révolution ? Que faut-il faire pour mettre du collectif avec des gens qui sont des individus ? N'y a-t-il pas un danger à complexifier la vie des PME quand les gens ont l'alternative d'être à leur compte, c'est à dire que si on met des rigidités (35h, compte pénibilité, mutuelles...) sur une PME de trois personnes, ne pousse-t-on pas les gens à être à leur compte - tout en continuant leur collaboration - pour se débarrasser de toutes ces contraintes ?

*Laurent Berger* : Nous vivons une période de mutations profondes, avec deux défis majeurs : réussir la transition écologique et la transition numérique. Il faut regarder en face ces révolutions, les anticiper et les préparer, pour ne pas les subir. A la Cfdt, nous travaillons beaucoup sur la question du numérique et sur ses impacts sur le travail, l'emploi ...Nous pensons qu'il faut inventer de nouvelles régulations, des protections plus pertinentes pour les salariés, et investir massivement dans les activités de demain et dans la formation pour tous. Mais pour cela, il faut être capable de travailler ensemble, de poser les grands équilibres sur la table et de trouver des solutions au plus près des réalités vécues. C'est ce que permet le dialogue social.

Éric Alauzet, Député du Doubs : les évolutions législatives concernant l'entreprise (pacte de responsabilité, CICE, ANI...) tiennent en grande partie à la position de la CFDT. Si la CFDT n'est pas ce qu'elle est aujourd'hui, je pense que le gouvernement n'aurait pas pu mener les réformes qu'il a menées jusque-là. Donc comment cette position est portée par la CFDT et comment elle est plus ou moins partagée par les militants ?

*Laurent Berger* : vous allez vite en besogne quand vous dites que toutes les annonces ou mesures qui ont été prises depuis quelques années ont été faites grâce ou avec la CFDT. Le pacte de responsabilité, ce n'est pas de notre fait par exemple.

En même temps, j'entends la question, c'est à peu près la même chose que la réforme de 2003 des retraites qui n'aurait pas pu passer sans l'engagement de la CFDT ; ou que la réforme de l'assurance maladie de 95... ce qui guide la CFDT, c'est l'intérêt général et l'intérêt des salariés. Peu m'importe de savoir si un projet est porté par un gouvernement de droite ou un gouvernement de gauche tant qu'il correspond aux valeurs et aux objectifs de la CFDT, et qu'il se fait dans le cadre du dialogue social

Il y a 10 ans, sous la droite, nous avons contribué à la législation sur la rupture conventionnelle du contrat de travail. Aujourd'hui nous agissons de même avec le pacte de responsabilité.

Pour autant, il existe deux types de syndicalisme. Il y a un syndicalisme très contestataire et un syndicalisme constructif. La CFDT a fait le choix du syndicalisme de propositions et d'actions. En effet, je préfère toujours avoir aidé à quelques solutions qui fonctionnent plutôt que d'avoir prôné le statut quo mais qui au bout d'un moment ne fait pas avancer les choses.

Pour conclure la dessus, la CFDT mène toutes ses actions au regard de ses valeurs d'émancipation et de justice sociale avec l'objectif d'être toujours plus proche des salariés pour représenter toujours mieux leurs réalités de travail. Sur ce point, les salariés attendent des résultats concrets, qu'on leur donne le cap, qu'ils puissent vérifier que le syndicalisme contribue à changer leur quotidien.

## **PHRASES CLES**

- L'entreprise n'est pas la propriété des actionnaires ; c'est avant tout un projet collectif dans lequel les salariés sont les premiers à être engagés
- Les salariés et leurs représentants sont très souvent les premiers défenseurs des intérêts de leur entreprise
- le dialogue social est bien plus qu'une méthode, c'est la condition de la démocratie socialeIl faut redonner du pouvoir aux salariés pour peser sur les décisions de leur entreprise
- Rétablir le temps long
- Définir ensemble les métiers de demain
- Travailler sur le progrès et les transitions justes
- Transcender les postures, avoir de l'empathie.