

RENCONTRE AVEC LAURENT BERGER, SECRETAIRE GENERAL DE LA CFDT

Dîner- débat le 18 octobre 2016 à Paris



Une première partie de la rencontre est consacrée à plusieurs exposés succincts sur quelques éléments d'organisation et de gouvernance de la Confédération qui lui sont caractéristiques :

- La CFDT est structurée en syndicats dont la base est professionnelle et territoriale et qui sont multi-sections syndicales d'entreprises ou d'administrations (une seule section, non catégorielle, par entreprise), en 15 fédérations nationales professionnelles et 22 Unions régionales interprofessionnelles (URI constituées dès 1971 et en cours de regroupement vers 13 régions suite à la réforme territoriale). Les cadres sont représentés dans une Union confédérale « CFDT cadres » ; les retraités sont regroupés dans une Union confédérale des retraités ; une Union des fédérations de fonctions publiques et assimilés coordonnent ces dernières. Le Congrès des syndicats se réunit tous les quatre ans, il élit le Bureau national, organe dirigeant de la CFDT composé d'une quarantaine de membres présentés par fédérations et URI et pour une dizaine d'entre eux par le Bureau sortant. Le Bureau élit en son sein la commission exécutive (une dizaine de membres), dont le Secrétaire général.

Des critères de mixité doivent être respectés, ainsi la CE est à parité femmes-hommes.

- La CFDT développe depuis très longtemps des services à ses adhérents : une presse dédiée, une caisse d'action syndicale (indemnité journalière en cas de grève, prise en charge des frais d'action juridique liée au travail, assurance professionnelle...).

Depuis 2016, un service en ligne, « réponse à la carte », permet à tout adhérent de contacter une plate-forme pour être renseigné et accompagné sur ses questions ou problèmes du travail ou syndicaux qu'il rencontre.

- La CFDT a mis en place dès les années cinquante un système centralisé de gestion et de répartition des cotisations syndicales (égales à 0,75% du salaire net), entre les différentes structures. Dès les années 80, le prélèvement automatique de la cotisation syndicale a été rendu possible (plus de 93% des cotisations sont ainsi versées). Ce système est désormais informatisé.
- Le siège confédéral de la CFDT abrite les services confédéraux (d'action et d'administration) et confédérés (gestion des cotisations, caisse d'action syndicale). Les personnels technicopolitiques sont recrutés, soit dans le réseau militant, soit à l'extérieur.

Après ces exposés, Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT, accueille les Auditeurs en soulignant l'action de l'INTEFP qui, avec les sessions nationales tripartites, organisées chaque année depuis bientôt trente ans, participe à l'élargissement des horizons et cherche à comprendre la complexité du monde.

Deux sujets lui apparaissent aujourd'hui centraux : le travail et le dialogue social.

Rendre au travail une nouvelle visibilité.

La question du travail doit sans cesse être réinvestie pour consolider les fondamentaux du syndicat. Ce dernier doit être au plus près des salariés sur leurs lieux de travail, car la question du travail est trop souvent présentée soit avec une vision misérabiliste soit avec une vision idéalisée : on n'écoute pas ce que disent les salariés. C'est ainsi que le travail est devenu invisible, effacé par des modes automatisés de gestion et d'information dans les entreprises, centrés sur des chiffres, notamment financiers, mais pour une part aussi par la priorité syndicale donnée à l'emploi dans le contexte de chômage de masse depuis la fin des années 70.

La CFDT souhaite replacer le travail et la qualité du travail au cœur de l'action syndicale et du débat public, en donnant la parole aux travailleurs. Afin d'obtenir la meilleure écoute possible la CFDT vient de lancer une grande enquête intitulée « Parlons travail ». 90 000 personnes avaient déjà répondu le 18 octobre aux 156 questions de l'enquête.

Laurent Berger précise dans le numéro 426 de CFDT Magazine, des mois de septembre-octobre : « Nous voulons donner la parole aux travailleurs sur la manière dont ils vivent le travail à travers la plus grande enquête jamais réalisée en France sur le sujet. [...] Cela permettra de

mettre le travail au coeur du débat public. Et ce ne sera pas du luxe tant le travail est caricaturé lors des campagnes politiques. » ... « En tant qu'expérience subjective, physique, intellectuelle, le travail n'est pas discuté politiquement. Les débats sur le travail se focalisent sur d'autres aspects comme sa réglementation, son coût, sa compétitivité. C'est pourquoi, en marge des indicateurs économiques et du code du travail, la CFDT souhaite mesurer l'appréhension que les Français en ont, avec leurs désirs et leurs réticences. Les frontières ont bougé, les statuts ont changé.

On ne peut plus confondre emploi et travail. Et plus on essaie de définir le travail plus on s'aperçoit que c'est complexe. » [...] « Cet exercice de démocratie participative doit nous permettre [...] d'avoir une vision beaucoup plus nuancée et plus sincère de ce sujet qu'est vraiment le travail ».

Cette enquête se poursuivra jusqu'en janvier 2017 sur le site *parlonstravail.fr*, puis les réponses feront l'objet d'une analyse sociologique par des chercheurs et la restitution des résultats en février-mars 2017 permettra d'interpeller les candidats à l'élection présidentielle d'avril.

Parmi les changements intervenus dans le travail Laurent Berger souligne l'apparition des travailleurs non salariés qui dépendent économiquement d'une plate-forme numérique, juridiquement sans lien de subordination avec celle-ci. Le syndicalisme doit investir ces milieux et aller à la rencontre de tous ces travailleurs pour qu'ils soient représentés et aient les moyens de s'organiser. Il est également nécessaire de réguler ces nouvelles relations professionnelles et de protéger les travailleurs concernés. La loi Travail va dans ce sens, puisqu'elle consacre la responsabilité sociale des plateformes.

La création du CPA (compte personnel d'activité) va faciliter les transitions professionnelles. Chaque travailleur, quel que soit son statut, bénéficiera d'un ensemble de droits sociaux dont il conservera le bénéfice en cas de changement d'activité, et qu'il pourra mobiliser librement en fonction de ses besoins.

D'autres changements interviennent également ici ou là entre les entreprises et les salariés pour trouver des solutions par exemple en matière de formation professionnelle.

La dimension territoriale, par la proximité avec les individus et par la mobilisation de collectivités, qu'elle permet, est bien adaptée à la définition et à la réalisation d'action dans une logique de projet, par une forme de dialogue social qui implique la société civile sur une base volontaire, même si pour la CFDT le territoire ne peut être un espace normatif supplémentaire des relations de travail.

Ainsi le développement des nouvelles formes d'emploi peut se faire dans toutes les directions. Les possibilités offertes à chacun par l'économie collaborative sont fort nombreuses et peuvent être synonymes d'opportunités mais, en même temps, elles peuvent être redoutables si elles ne sont pas régulées et accompagnées.

C'est pourquoi la CFDT a apporté son soutien au rapport Combrexelle et à la loi Travail, qui prévoient, avec le CPA, des droits attachés à la personne plutôt qu'au statut, tout simplement parce que le système de protection sociale a trop de trous pour pouvoir protéger tous les travailleurs.

Donner au dialogue social un nouvel élan.

La CFDT a salué la qualité du rapport Combrexelle dont certains éléments en faveur du dialogue social se retrouvent dans la loi Travail. Cependant, la CFDT a fermement contesté la première version du projet de loi Travail, et notamment l'idée selon laquelle faciliter le licenciement favoriserait l'embauche. La CFDT a beaucoup pesé pour que le texte soit réécrit, et la nouvelle version lui a donné satisfaction.

Hélas, ce jeu des acteurs et l'incapacité, notamment du gouvernement, à expliquer le contenu de cette loi en ont donné une vision trop souvent déformée. Le bilan des dispositions de cette loi pourra être fait d'ici quelques années. La loi Travail a fait l'objet de manifestations de rejet, mais quand on regarde le texte dans le détail, qu'on débat et qu'on explique, on constate que les salariés approuvent une grande partie des mesures.

Pourquoi cette loi a été soutenue par la CFDT ? Cette loi ajoute de la protection (CPA par exemple) à celles existantes. Sur nombre de sujets elle renvoie à la négociation ce qui est conforme aux valeurs de la CFDT. Contrairement à ce qui a été souvent dit la CFDT n'est pas favorable à l'inversion de la hiérarchie des normes et ce n'est pas ce que fait la loi : la fixation du SMIC, la santé et la sécurité au travail sont du domaine de la loi. Les conventions collectives et les branches conservent d'importantes prérogatives. Mais en revanche négocier l'organisation du travail au niveau de l'entreprise consiste à faire le pari de l'intelligence collective des salariés, ce qui paraît essentiel.

En effet la question de l'organisation du travail est le point aveugle du dialogue social. L'absence de ce dialogue est une des causes du mal-être au travail, comme cela est le cas, par exemple en milieu hospitalier.

Pour la CFDT le dialogue social renvoie à une conception de la démocratie. Le dialogue social est un espace de confrontation pour exposer les intérêts divergents et trouver des solutions. Le dialogue social permet aux acteurs sociaux d'apporter des réponses concrètes à l'organisation des intérêts partagés et contradictoires. Ce dialogue social doit pouvoir exister tant au niveau de la branche, voire de la filière, qu'à celui de l'entreprise.

C'est une autre raison pour laquelle la CFDT a apporté son soutien à la loi Travail et au rapport Combrexelle. Pour Laurent Berger « tout, ce qui, dans le rapport Combrexelle, concerne la culture du dialogue social est particulièrement bien senti ». Certes, ce n'est pas forcément du dur, de la loi, mais de la culture commune, comme l'apprennent les auditeurs des sessions nationales de l'INTEFP. En effet, au retour des sessions, il y a, entre les auditeurs une meilleure compréhension des contraintes de leurs interlocuteurs. C'est sans doute pour cela que le législateur qui a prévu dans l'article 33* de la loi, de confier à l'INTEFP le soin d'apporter son concours à la création et à la mise en oeuvre de formations communes aux salariés, employeurs, magistrats et agents de la fonction publique.

Laurent Berger estime que la puissance publique, par l'intermédiaire des directions du travail, a un rôle à jouer dans l'animation du dialogue social, car toutes les parties ont besoin de confronter leurs intérêts divergents, afin de mieux objectiver la réalité pour arriver à trouver de nouvelles solutions.

Cela devrait permettre à chacun de conjuguer l'existence de sens et l'existence de résultat.