

TOUR DE FRANCE DU DIALOGUE

Le Nord-Pas-de-Calais a la parole !

Après Poitiers, le 26 janvier dernier (voir Lettre confédérale n° 1278), le tour de France de la CFE-CGC pour un nouveau dialogue social a fait étape à Lille le 2 février. La mécanique commence à bien se roder et cette journée fut rondement menée: le matin, dans un froid polaire, Carole Couvert, secrétaire générale, et toute l'équipe de l'union régionale autour de son président, Raymond Annaloro, ont pris contact avec les Lillois pour leur expliquer la démarche CFE-CGC: tracts, micro-trottoir, échanges... L'après-midi, à l'Hôtel Mercure de Lesquin, une centaine de militants est venue s'exprimer, avant de rejoindre les 350 spectateurs actifs du «Procès du syndicats».

Pour promouvoir un « nouveau dialogue », la CFE-CGC a fait les choses dans l'ordre. Une vaste campagne de questionnement sur l'Internet, fin 2011, lui a permis de recueillir 28 000 contributions. L'Observatoire du dialogue et de l'intelligence sociale (ODIS), s'est chargé de classer les réponses et de les synthétiser dans un livre bleu présenté au bureau national de la Confédération, le 23 janvier 2012. C'est à partir de ce livre bleu que sont consultés les militants sur tout le territoire pour faire émerger des idées nouvelles et des propositions. Celles-ci constitueront le fondement d'un « pacte social » élaboré par la Confédération qui le soumettra aux candidats aux futures élections présidentielles et législatives.

Pour constituer ce livre bleu, Jean-François Chantaraud, directeur général d'ODIS, a retenu quatre grandes thématiques qui ont émergé de l'enquête « nouveaudialogue.com »: l'emploi, l'éducation, la réindustrialisation et le partage des richesses.

Les militants du Nord-Pas-de-Calais ont été invités à débattre de deux



À LA RENCONTRE
DE 13 RÉGIONS.

aspects en particulier: le lien du syndicaliste avec la société et les solutions du militant au problème du chômage. Deux sujets lancés par Raymond Annaloro: « Le premier syndicat de l'encadrement a une mission de lien social à assurer; dans l'entreprise, l'encadrement est le mieux placé pour influencer sur la gouvernance qui pèse sur les salariés ». Carole Couvert a souligné que la CFE-CGC ne fera pas de ces réflexions qu'un simple « discours », mais les traduira dans des actes qu'elle portera grâce à son « pacte social ». Parce que « la parole appartient aux militants et aux adhérents », Bernard Van Craeynest voit dans cette consultation du terrain des perspectives de long terme qui permettront à la CFE-CGC de « travailler au-delà des élections ».

Du grain à moudre

Afin que le débat suive le fil rouge qu'est le nouveau syndicalisme prôné par la CFE-CGC, le responsable d'ODIS a exposé un aspect marquant des résultats de l'enquête: l'écart notable qui existe entre « les attentes » des salariés à l'égard des

acteurs de la société, notamment les syndicalistes, et leurs « perceptions » du rôle ou des missions qu'ils leur attribuent. Syndicalistes, supérieurs hiérarchiques dans l'entreprise, élus locaux, dirigeants d'entreprise et salariés eux-mêmes subissent un grand écart entre ce qu'ils sont et ce qu'ils devraient être sur une échelle de préoccupations qui va de l'individualisme à l'intérêt général, en passant par le corporatisme. Du grain à moudre pour le militant syndical!

Le syndicaliste: une compétence au service de l'autre

Des multiples interventions au cours de deux heures d'échanges intenses, retenons quelques idées forces quant à la place du syndicaliste dans notre société:

- Changer de mode de dialogue nécessite au préalable une évolution des mentalités. Elle sous-entend une élévation du niveau d'éducation des Français mais aussi la formation des syndicalistes, car être syndicaliste, « ça ne s'invente pas ». Le syndicalisme doit être enseigné dans les écoles et les universités! La CFE-CGC pourrait concevoir des modules « clés en main » destinés aux enseignants.
- Cessons de comparer notre syndicalisme à celui pratiqué à l'étranger, l'Allemagne notamment: le pluralisme syndical à la française est une chance. Reste à promouvoir le syndicalisme d'adhésion qui est une force.
- Les salariés sont entretenus par l'employeur dans la peur de se syndiquer. La meilleure des réponses est d'être professionnellement irréprochable et de mettre ses compétences au ser-

vice du syndicat. Le syndicalisme « n'est pas une maladie », s'engager c'est « agir pour le bien-être collectif et être informé de ses droits ». Mais avant d'adhérer à un syndicat, on adhère à « une personne » en qui l'on doit avoir confiance. Cette personne doit être prise au sérieux par la direction, donc faire preuve d'intelligence et de capacité à dialoguer de manière constructive. Ce qui n'est pas incompatible avec la notion de « contre-pouvoir ».

- Le contre-pouvoir que représente toujours le syndicaliste ne doit plus se traduire par le conflit. Avant même la notion de dialogue, doit intervenir la discussion permanente entre les parties prenantes. Cela demande une vertu particulière au militant : « la persévérance » !

Bernard Van Craeynest souligne l'hétérogénéité de l'expérience des militants CFE-CGC. Le syn-

dicalisme en France s'appuie sur notre culture, bien différente de la « flexibilité » de l'Europe du Nord ou de la « gouvernance » allemande. L'évolution, qui intéresse au premier chef la CFE-CGC, est qu'il y a « de plus en plus de cadres et de moins en moins d'ouvriers », ce qui se traduit aussi par le fait que les conditions de travail de l'encadrement sont « tirées vers le bas ». Or, le propre de l'encadrement est de « dire ce qui ne va pas », il ne doit donc pas se laisser « instrumentaliser » par les DRH et ne pas se laisser « ignorer » des directions. Le président confédéral partage l'impératif exprimé largement de la formation au syndicalisme : la CFE-CGC ne manquera pas de renforcer ses partenariats avec les universités dans cet objectif. Il s'est montré moins convaincu par les appels de certains en faveur d'un « syndicalisme obligatoire » : là aussi, « ce n'est pas notre culture » et la CFE-CGC croit plus à la force

de l'exemplarité : « inciter, expliquer, faire la preuve de ce que l'on peut apporter aux salariés ».

L'emploi : un axe d'action syndicale

Le débat autour de l'emploi a été aussi dense et les idées pour améliorer la situation ont fusé. Les militants CFE-CGC demandent :

- Une baisse du coût du travail ; la simplification des procédures d'embauche ; l'encadrement du recours au travail intérimaire ; des conditions aux aides à l'emploi ; un impôt sur les bénéfices inversement proportionnel au nombre des salariés ; des aides ciblées sur les TPE à fort potentiel d'emplois ou sur les activités non délocalisables ; une politique d'emploi orientée vers les hautes qualifications et la Recherche&Développement pour une « culture de l'innovation »...

LA PROMOTION DU NOUVEAU DIALOGUE PAR -10°.



LE PRÉSIDENT NATIONAL ET LE PRÉSIDENT RÉGIONAL ÉCHANGENT AVEC LES MILITANTS.



UNE JOURNÉE QUI SE TERMINE PAR LE PROCÈS DES SYNDICATS POUR VALORISER LE SYNDICALISME DE DIALOGUE ET DE PROPOSITIONS.



L'EXPÉRIENCE SYNDICALE S'EST EXPRIMÉE EN DIRECT.



CAROLE COUVERT, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE ET « GRAND TÉMOIN » AU PROCÈS DES SYNDICATS.

- La formation des jeunes au monde du travail; le développement d'une culture de la création d'entreprise; la multiplication des liens et de passerelles entre le monde de l'éducation et celui du travail...
- Une formation laissant une large place à l'alternance et à l'apprentissage parce que l'entreprise a aussi un « rôle social »; le développement des partenariats entre État, entreprises et syndicats; une incitation à la correspondance entre filières de formation et débouchés par le biais d'avantages fiscaux, par exemple...

- Que l'encadrement retrouve sa place dans l'entreprise: il est celui qui « sait »; parce qu'il allie compétences, formation et responsabilité, il est celui qui peut au mieux conjuguer l'intérêt des salariés avec celui de l'entreprise...
- Que l'on cesse de donner une image dégradée de l'entreprise (stress, mal être, risques psychosociaux...) au profit d'une vision positive (accomplissement de soi, intérêt du travail, relations humaines, développement social); l'entretien de la culture d'entreprise nécessite l'encouragement des vocations, filière par filière...

Bernard Van Craeynest estime que tout syndicaliste a le devoir de valoriser les métiers. Ce qui ne doit pas l'empêcher d'être attentif à la délocalisation des matières grises. Il rappelle que cela fait des décennies que se multiplient des projets d'amélioration de la formation et de l'apprentissage: cela ne sert à rien si, dans le même temps, on méprise les filières professionnelles! Là encore, est pointé du doigt le problème culturel et de mentalité caractéristique de la France et sur lequel il faut agir. Pour le président de la CFE-CGC, là est « le véritable enjeu de société ».