



Réponse aux interventions des syndicats CNF 2022

Rapporteur Véronique REVILLOD

Bonjour à tous,

Tout d'abord permettez-moi de vous remercier tous, pour votre présence, vos interventions. Elles ont été riches et souvent minutieusement préparées.

Vous avez été nombreux à évoquer le plaisir que nous avons à nous retrouver.

C'est dire comme cette période pandémique qui nous a marqués et autant le dire nous a traumatisés. Si la distance nous a tant coûté, c'est que nous comptons tant les uns pour les autres. Nos débats, nos interactions, nos coups de gueules parfois, mais surtout le plaisir de partager des valeurs communes, de partager nos difficultés, de les décortiquer ensemble, d'explorer des pistes, de trouver des solutions. Nous sommes les précieux miroirs les uns des autres, nous sommes sources d'inspiration les uns pour les autres.

Et c'est ce que nous espérons que ce CNF vous apporte. Qu'il vous permette de vous sentir moins seuls, de partager vos joies et vos peines, de trouver ensemble des solutions, comme l'ont dit certains : de tirer les bons enseignements de nos erreurs. Cette inspiration, ce soutien, cette mise en questionnements, vous l'exprimez tous : à la tribune ou dans les couloirs, à la pause, avec les experts, avec les partenaires, avec le personnel fédéral.

Ce CNF a été un véritable bonheur pour nous : bonheur pour nous de découvrir de nouveaux visages, bonheur de retrouver les visages connus, bonheur de vous sentir tous si engagés, prêts à relever les défis immenses que le monde nous réserve.

Transmission

Alors oui, lorsqu'un militant part, qu'il fait valoir ses droits à la retraite : comme le dit la sagesse africaine « c'est une bibliothèque qui brûle ». Nous le savons nous devons travailler sur les transmissions. La transmission ce n'est pas du recopiage ce n'est pas recommencer à l'identique des recettes qui ont marché ou pas à une époque, et qui marcheront ou pas aujourd'hui et demain. C'est s'inscrire dans la continuité en apportant ce que notre expérience nous a enseigné. Mais l'expérience est une lanterne qui n'éclaire que celui qui la porte.

Alors nous devons chacun à notre tour expérimenter nous adapter, apporter, aussi nos exigences et parfois nous tromper pour apprendre. Tout ce chemin militant, vous le faites avec tant de passion.

Dans notre accompagnement des nouveaux mandatés par le biais des permanents et dans les formations nous rappelons la nécessité d’avoir lien fort avec le syndicat, structure de base de notre organisation. Nous renforcerons ce discours qui doit faire sens, être compris et intégré aux pratiques.

Chacun avec nos personnalités, notre histoire, notre expérience, nous écrivons une page de ce qu’est la Cfdt. Le plaisir que nous avons à nous retrouver vient du partage de nos valeurs, mais aussi de la puissance de nos différences. Nous espérons que vous repartirez de ce CNF remontés à bloc pour faire face aux défis qui nous attendent. Sans doute que nos boites mails ont été bien chargées en notre absence. Qu’à cela ne tienne, un militant motivé en valant deux : rien ne devrait vous résister.

Formation

Nous avons entendu votre demande de plus de mutualisation dans l’offre de formation syndicale avec l’interprofessionnel, cela doit se décliner en fonction des territoires et au cas par cas, une démarche de délocalisation pour plus de proximité dans notre offre de formation en lien avec les PFR sera proposée là où c’est possible, sans oublier que le rôle premier de la fédération est de former les mandatés et élus qui relèvent du champ fédéral. Cette année tout ne sera pas concentré sur la région parisienne. Il devrait même y avoir une session formation en Gironde de programmée.

Vos alertes sur la nécessité de former sur notre fond culturel commun est importante. Nous pourrions proposer ces formations aux élus CSE cependant nous entendons votre demande sur la nécessité des élus CSE afin d’acquérir une culture politique ainsi qu’une démarche syndicale plus intégrée dans le travail collectif avec les délégués syndicaux.

CORES

Plusieurs syndicats de la région du Centre-Val de Loire ont regretté le fait qu’il n’y ait plus de CORES organisées sur leur territoire et ont manifesté une certaine réserve sur une nouvelle organisation des CORES. Tout d’abord, écartons tout malentendu, cette nouvelle organisation n’a jamais été mise en œuvre. En effet,

des discussions avaient été initiées avec des syndicats de certaines régions pour tenir ces réunions sur deux jours. Pourquoi ? Les régions ne se ressemblent pas, et certaines (comme la Nouvelle Aquitaine, l'Occitanie, l'Auvergne Rhône Alpes) ont la particularité d'avoir une étendue géographique importante, rendant les déplacements compliqués. L'idée d'organiser les CORES sur deux jours était d'avoir une organisation adaptée afin de traiter un ensemble de thématiques sans contrainte de temps de transports en permettant la présence de l'ensemble des syndicats. Il est évident que dans certaines régions où les temps de déplacement sont beaucoup moins importants, une CORES peut s'organiser sur une seule journée. Bref, tout cela pour vous dire que les CORES continuent à être organisés lorsque l'ensemble des syndicats d'une région en font la demande comme cela a été le cas en Bretagne. Rappelons également qu'à l'origine, les CORES avaient comme but de faciliter les échanges entre syndicats et de développer le principe de mutualisation. Pour enclencher la dynamique, la Fédération prenait en charge son organisation afin de créer cet espace d'expression entre les syndicats en lien avec le PFR. L'objectif étant que les syndicats acquièrent plus d'autonomie pour les mettre en œuvre toujours en lien avec les PFR. Les CORES sont donc toujours opérationnelles et elles seront planifiées au début de l'année 2023 dans le cadre de la préparation du Congrès.

Formation Agir dans le syndicat, formation PAP, formation syndicale en général, CORES, entreprises à multiples établissements, information à faire circuler : de fortes exigences pèsent sur l'activité fédérale, cela nous oblige mais connaît aussi ses limites ! Des moyens importants sont déployés à destination des syndicats notamment via les POS. Et malgré cela nous manquons de moyens à tous les niveaux, il est nécessaire de déterminer ensemble ce qu'on n'a plus à faire, ce qu'on doit faire + chantier interne car sujet interpro (tournée des syndicats).

Travail du dimanche

Le travail du dimanche est ressorti dans de nombreuses interventions. Facilité depuis le Covid, idéalisé par les entreprises, nous n'avons toujours aucune étude qui démontre sa pertinence économique ou sociale.

Pour ce qu'il en est des ouvertures illicites des magasins le dimanche avec automatisation : deux actions de syndicats seulement nous ont été remontées, la Fédération diffuse et soutient mais ne peut pas faire à la place des syndicats. Nous pouvons tous agir à notre niveau, mais pas tout à fait sur les mêmes sujets. La résolution du prochain congrès pourrait nous permettre de réaffirmer, si les syndicats le souhaitent notre engagement contre le travail du dimanche. Et notre engagement, s'ils le souhaitent en faveur de la semaine de 4 jours.

C'est dans ce cadre, que la CFDT a demandé, sur recommandation de la fédération des Services, lors de discussions paritaires avec le Medef que l'arrêt du travail du dimanche fasse partie des pistes envisagées pour réduire la consommation énergétique.

Nous verrons bien ce qu'il en est mais très honnêtement sur le plan écologique, faire venir 800 véhicules sur le parking de grandes surfaces un jour il ne pourrait y avoir personne, nul besoin de grand calcul pour se rendre compte que sur le plan environnemental c'est une catastrophe.

Les questions autour du travail du dimanche reviennent souvent dans vos prises de parole, que ce soit en CNF, lors de Cores ou dans des échanges directs que nous pouvons avoir avec vous. Il est vrai que les normes existantes s'empilent comme des couches de lasagnes ou d'oignons comme vous préférez, et que le respect de celles-ci ressemble à un vrai parcours du combattant.

Comme nous sommes des syndicalistes et que nous savons transformer des problématiques en opportunités, nous avons, par le biais de la crise énergétique, une opportunité de contraindre les employeurs à moins plébisciter le travail dominical quand il n'est pas indispensable. Les factures liées à l'énergie explosent et remettent clairement en cause la rentabilité des ouvertures dominicales. Mais plus largement, la Fédération souhaite poser la question du temps de travail et de l'organisation de celui-ci. La crise covid et ses conséquences a modifié les habitudes de consommation, mais aussi de vie des citoyens et nécessite que nous affûtions à nouveau nos revendications en matière d'organisation du travail, de temps de travail, d'équilibres vie pro/ perso qui ne trouvent plus de cohérence avec les enjeux de société actuels. Il va probablement falloir être créatifs et repenser tous les fonctionnements habituels pour les regarder au travers d'un nouveau prisme social, sociétal et environnemental et cela nécessitera peut-être des prises de positions lors de notre congrès à venir. Mais si la Fédération prépare évidemment le congrès pour qu'il soit une réussite, obtenir toujours plus d'avancées sociales pour les travailleurs de nos champs est bien ce à quoi l'équipe fédérale s'emploie au quotidien.

Dialogue Social

Vous avez évoqué un dialogue social qui se durcit avec même une attaque directe au droit de grève ou de la répression syndicale. « Il n'y a plus de discussion avec les patrons » nous dit le syndicat d'Ille-et-Vilaine. C'est un constat que nous

Partageons, le dialogue social s'est dégradé. Il nous faudra trouver des trésors de patience et de créativité pour redonner goût au dialogue social et lui redonner un rôle central. On va se le dire l'usure est la même des deux côtés : patrons et syndicats : quand la désillusion s'installe et le dialogue social trinque... Mais n'oublions pas comme le dit un autre proverbe africain : « tout seul on va plus vite mais ensemble on va plus loin ».

Nous sommes la CFDT, c'est-à-dire une organisation qui ne se défile pas et qui affronte les situations avec pragmatisme et sans faux semblant, nous faisons des propositions et nous ne refusons pas le dialogue, la chaise vide n'est pas notre démarche et nous saisissons toutes les opportunités qui se présentent à nous pour améliorer les conditions de travail, obtenir de meilleures rémunérations dans les branches et les entreprises. Mais il nous faudra sans doute prioriser pour obtenir davantage de résultat.

Pascal a évoqué les problèmes rencontrés avec le syndicat des transports, notamment sa convoitise vis-à-vis des adhérents des sites logistiques de notre champ. Cela n'est pas nouveau et n'est malheureusement pas circonscrit au périmètre du Loiret – ni au secteur de la logistique – le cas le plus récent concerne d'ailleurs l'entreprise Amazon. C'est un sujet sur lequel la Fédération est fortement mobilisée depuis de nombreux mois et la Confédération a été saisie de chaque écart commis par rapport aux textes de l'organisation car nous ne pouvons tolérer que l'intégrité de notre périmètre soit transgressée de la sorte. Aussi, si vous êtes amenés à observer des situations de ce type, nous vous invitons à nous les remonter au plus vite afin de demander à ce qu'elles soient neutralisées.

Fatigue militante

Il nous faudra un peu plus qu'un bon dicton pour remotiver les militants fatigués et les patrons lassés des discussions que tous trouvent stériles. Méfions-nous de notre propre posture qui nous invite parfois à lâcher des mots terribles « ils ne voudront jamais », « c'est impossible » qui nous découragent et nous empêchent de nous réinventer pour convaincre. Parfois ce n'est pas le volume de notre voix qu'il faut augmenter, mais nos arguments qui ont besoin d'évoluer pour trouver une écoute favorable. Cette réflexion nous pouvons la porter ensemble. Pensons aussi à fortement valoriser ce qui a marché et d'expliquer comment nous y sommes arrivés. Nous encourager les uns les autres, faire part de notre admiration sur un comportement, féliciter les militants pour leur bon travail. C'est majeur plutôt que de se dire « que ça fait partie du job », que « t'as signé c'est pour en bavé ». Prendre le temps de dégager le positif d'une situation c'est aussi

apporter un soutien important. N'attendons pas que nos camarades s'en aillent pour leur dire qu'ils font du bon boulot. Car personne n'a jamais promis que l'engagement militant serait une promenade de santé. Tout le monde le sait.

Notre action syndicale ne sonne jamais plus juste que lorsqu'elle est récompensée par un développement en hausse. Nous observons le développement positif de syndicats dynamiques, qui malgré les difficultés ont pris soin de leur fichier, tout en investissant dans la mise à jour. Ce qui demande un certain courage mais finit toujours par payer.

Et parallèlement ces syndicats qui développent fortement sont récompensés pour les efforts investis dans les animations innovantes et régulières auprès des salariés qui finissent par adhérer. Un travail de qualité qui dépasse le cadre des adhésions juridiques qui mènent bien souvent à des attitudes de consommateurs de la part de nos adhérents. J'ai besoin de la Cfdt : j'adhère, je me sers, et je m'en vais.

Montrer qu'on est heureux et bien dans ses baskets à la CFDT est sans doute le meilleur moyen de donner envie d'adhérer. Il vaut mieux faire envie que pitié.

Initiatives

Nous constatons aussi au travers de vos interventions que la distance n'est pas toujours gérée de la même manière suivant les syndicats et les secteurs d'activité. Certains s'agacent des visios, et c'est souvent aussi un problème d'équipement, et d'ergonomie du travail, sujet peu abordé. Alors que d'autres syndicats en ont fait un outil supplémentaire comme le SNPJ qui a renforcé ses échanges avec l'ensemble du territoire.

Parmi ces initiatives dynamiques il y a les réunions et visios à destination des assistantes maternelles mais d'autres syndicats qui ne se sont pas forcément exprimés aujourd'hui ont fait le même constat: des animations de qualité et régulières permettent de créer une dynamique qui s'auto nourrit par la suite.

L'un n'empêche pas l'autre : en fonction du territoire, des collectifs, du sujet porté.

Lors de l'ouverture de ce CNF, nous vous faisons part des avancées majeures pour les salariés du particulier employeur, en rapport avec l'entrée en vigueur de la nouvelle convention collective en début d'année. Sur impulsion de la fédération fédérale, certains d'entre vous ont réalisé des actions d'information à destination des assistantes maternelles et le moins que l'on puisse dire c'est que cela a été à chaque fois un succès. A l'heure où nous nous parlons, 1500 conventions collectives et des kits de communications pour promouvoir les activités sociales et culturelles de la branche vont être acheminés vers la fédération puis

redispachés vers les syndicats et URIS. Cela pourra à minima vous donner un moyen concret de fidéliser les adhérents de ce secteur mais peut aussi ouvrir la voie à de nouvelles actions, car ce sont bien les rencontres avec les salariés qui nous permettent de réajuster nos revendications. Ne vous inquiétez pas, il n'a pas échappé à votre fédération que les feux de forêt en Gironde ont eu un impact direct sur l'emploi des assistantes maternelles qui ont dû quitter leur domicile. Le sujet est désormais posé entre les mains des partenaires sociaux de la branche, seul espace de dialogue social existant pour cette catégorie de salariés. Seul espace ? Pas vraiment puisque des Commissions paritaires territoriales (CPT) , sont en train d'être renouvelées sur le périmètre des régions. Ces instances ont pour objectif de rapprocher le dialogue social de branche du terrain mais, alors que l'installation de ces instances est prévue pour le mois de novembre, de sièges CFDT sont toujours vides en Occitanie, en Pays de la Loire, en région centre Val de Loire, en Ile de France et dans les Hauts de France. Sans représentants CFDT, il sera difficile de porter des revendications et d'être audible.

7

La démarche auprès des assistantes maternelles peut être dupliquée auprès de tous les syndicats qui voudraient en faire la demande. La Fédération est prête à vous accompagner. N'hésitez pas à vous renseigner.

En visio également : 4 kiosques juridiques et politiques pour préparer les élections sont prévus. Ces kiosques seront enregistrés vous pourrez les proposer aux militants de vos syndicats qui préparent leurs élections. Cela ne remplacera pas une formation complète. Mais soyons réalistes : ni les syndicats, ni la fédération n'ont les moyens ni le temps d'offrir des formations complète à l'ensemble des équipes.

Concernant le renouvellement des CSE et le développement : si les tendances se confirment comme il y a quatre ans, mécaniquement le renouvellement des CSE devrait vous amener de nouveaux adhérents. Mais vous avez été aussi nombreux à évoquer la nécessité de les faire monter très vite en compétence. La fédération entend cette demande et réfléchit déjà aux mécanismes à mettre en œuvre pour accompagner au plus vite ses nouveaux adhérents pleins d'énergie à mettre au service des salariés qui, par leur vote, comptent déjà sur eux.

Le renouvellement des CSE doit nous permettre d'ancrer un peu plus notre présence dans les entreprises et augmenter notre représentativité, cela ne se décrète pas 3 mois avant les élections, c'est le travail acharné et engagé des

équipes qui travaillent en collectif et qui répondent aux besoins des salariés au quotidien, notre plus grande force, ce sont les élus et mandatés qu'ils soient locaux ou nationaux en lien direct avec leurs collègues. La fédération accompagne près de 800 collectifs d'entreprises et d'associations et le nombre d'implantations ne cesse de croître. Pour honorer les demandes, les collectifs doivent anticiper le plus possible leurs interactions avec la fédération à l'occasion des élections. Vous avez pu en échanger pendant les ateliers.

Droit des femmes

8

Le syndicat Meurthe-et-Moselle Meuse nous a interpellés sur le droit des femmes en grand danger à l'étranger : Etats-Unis, Pologne et bien d'autres encore. Tout comme l'évolution de la montée des extrêmes, c'est un point qui mérite notre plus grande vigilance.

Oui, la Cfdt est une organisation féministe et oui elle se battra pour un droit constitutionnel à l'avortement. La fédération s'inscrit complètement dans cette démarche. Les militants nous le disent, souvent parmi nos permanences parmi nos tournées d'écoute des salariés dans les entreprises : Les problématiques dont nous font par les salariés dépassent bien souvent le droit du travail. Et touchent régulièrement à la sphère privée. C'est une lourde charge mentale pour les militants qui reçoivent ces témoignages. Et en même temps, qui les entendrait si la Cfdt n'était pas là, à leur écoute. Pour qu'hommes et femmes soient respectées quelles que soient leurs origines, leurs opinions, ou leurs orientation sexuelles nous ne devons jamais laisser de place à l'intolérance. Et personne ne doit décider à la place des femmes ce qu'elles doivent faire de leur corps.

L'AVORTEMENT EST UN DROIT QUI EST TOUJOURS ATTAQUÉ !

La CFDT a été très active dans les combats pour la libéralisation de l'accès à la contraception et à l'avortement. D'ailleurs, la CFDT est membre du collectif « avortement en Europe, les femmes décident » (depuis 2016 !) et a été signataire de l'appel aux manifestations qui ont eu lieu le 28 septembre dans un grand nombre de villes de France .

La fédération des Services était présente dans la rue pour garantir ce droit fondamental et pour revendiquer son inscription dans la constitution.

Car même en France, l'accès à l'avortement est empêché par les fermetures de maternités de proximité et donc de centres d'Interruption Volontaire de Grossesse, les diminutions de budgets alloués aux associations féministes, la

double clause de conscience qui perdure et les délais qui sont plus restrictifs que dans d'autres pays européens et obligent encore des femmes à avorter à l'étranger !

Une loi de février 2022 a entériné le fait que les sage-femmes puissent pratiquer des IVG « instrumentales » mais les décrets d'application ne sont toujours pas publiés !

En France, en Europe et dans le monde, des forces politiques réactionnaires de droite, d'extrême droite, intégristes religieuses, s'acharnent à empêcher les femmes d'avorter. Il est grand temps de garantir le droit à l'avortement en l'inscrivant dans la Constitution française et dans la Charte européenne des droits fondamentaux !

L'AVORTEMENT EST UN DROIT FONDAMENTAL DONT CHAQUE FEMME DOIT POUVOIR BÉNÉFICIER !

La CFDT exige des engagements fermes, des ressources humaines et financières dédiées pour que partout dans le monde les femmes puissent avorter librement, sans frais, et en toute sécurité !

Les droits des femmes à disposer de leur corps, le droit à la santé, les droits sexuels et reproductifs sont des droits fondamentaux.

Ils concourent à la réalisation pleine et entière de tous les autres droits et à l'émancipation de toutes et tous !

La montée des populismes un peu partout sur le globe nous préoccupe et les deux sont souvent liés. Il y a quelques semaines c'est l'Italie à son tour, après la Suède, et peut-être avant les Pays-Bas, qui se tourne vers des choix politiques extrêmes. Ne nous croyons pas à l'abri. Pour ceux qui n'auraient pas compris, à bien regarder les programmes de l'extrême droite, le syndicalisme ne fait pas partie du programme. Il serait même à combattre. Il est important que les salariés que nous défendons comprennent que ce droit précieux lui aussi est en danger est en recul.

Vous nous avez fait également remonter quelques exemples et cas très concrets. C'est exactement ce genre d'exemples qui nous permet d'être précis lors de nos analyses de la situation des services. C'est aussi essentiel de nous faire part de ces exemples pour nous permettre de quantifier, de voir s'il s'agit de cas locaux, nationaux, massifs ou ponctuels pour agir au bon niveau et d'en faire écho dans la presse.

Climat

Les conséquences de la dégradation du climat vont être nombreuses. Bien sûr nous aurions des tas d'objections à formuler pour ne faire aucun effort ou pour se dire qu'il s'agit toujours de donner la pleine responsabilité aux autres. Mais chacun doit faire sa part du colibri. Bien comprendre les mécanismes et ne pas se laisser décourager. Nous avons entendu dans la table ronde : il n'y a pas de solution miracle. Nous allons devoir être intelligents, constructifs, et expliquer. Mais avant tout ne jamais se laisser dépasser par l'ampleur du chantier. Car comme on dit souvent « si tu ne t'occupes pas du climat c'est le climat qui s'occupera de toi. »

Parmi les menaces, celle d'une escalade de la guerre entre l'Ukraine et la Russie peut laisser imaginer une globalisation du conflit. Et nous profitons de cette occasion pour saluer l'engagement de certains militants qui n'ont pas compté leurs efforts auprès de leur direction pour accueillir au mieux de nouveaux salariés réfugiés issus de ce conflit terrible.

Pouvoir d'achat

Vous avez évoqué et c'est bien normal : la question du pouvoir d'achat, à vrai dire l'inverse nous aurait inquiétés. C'est une question centrale. L'inacceptable durée de gel des salaires dans les CCI, la question de la répartition des richesses ou plutôt devrais-je dire de la non-répartition des richesses sont sujets que nous devons prendre à bras le corps et à tous niveaux. Pour cela nous devons mettre les mains dans le cambouis et analyser précisément la situation entreprise par entreprise associations par associations car les inégalités sont grandes, les résultats des entreprises sont très variés, leurs ressources sont diverses et la redistribution peut-être aussi un vœu pieu quand il n'y a rien à redistribuer. Il faudra alors activer d'autres leviers pour améliorer le pouvoir d'achat. D'autres enseignes encore enregistrent des résultats records et les supers profits seront dans le viseur. Vous l'avez exprimé nous refusons de nous habituer à la spirale catastrophique des bas salaires.

Concernant le rôle que peut avoir la fédération en soutien de conflits ou de dossiers qui dépendent des syndicats, nous devons faire preuve, tout comme les syndicats d'une grande rigueur dans le montage des dossiers. Dépasser le stade émotionnel même quand la situation est inacceptable. Car les entreprises ne nous feront pas de cadeaux. Il faut des faits avérés, étayés. Et c'est souvent la cause d'incompréhension avec les équipes. Un dossier pour accompagner les situations de discrimination syndicales sera diffusé prochainement. Les équipes du service juridique de la fédération bénéficient d'une expérience inégalée sur ce qui est

défendable et ce qui ne l'est pas. Ce service travaille avec beaucoup de sérieux et de précision. Les militants ou équipes discriminées sont souvent si accablées par la situation que monter un dossier leur est très difficile. Ils doivent bénéficier du soutien de tout leur entourage. De la collecte des éléments de preuve aux audiences, le chemin est souvent long et douloureux. Les dossiers qui nous sont remontés manquent souvent d'éléments factuels ce qui peut donner un sentiment d'inaction de la fédération. Parfois les militants sont remontés par des avocats moins scrupuleux qui leurs proposent de plaider des dossiers ayant peu de chance de connaître le succès escompté.

Engagés contre la location gérance : travaux fédéraux, animation

Le passage en location-gérance est nécessairement un sujet d'actualité, je dirais même un sujet permanent.

Pour être précis, le modèle économique du réseau d'exploitants indépendants, sous forme de franchise, location-gérance ou commerce associé, est un modèle qui a été depuis longtemps critiqué par la fédération à mesure qu'il s'est généralisé dans plusieurs secteurs professionnels. Tous les syndicats n'étaient pas sensibilisés à ce sujet et les coordinations de sections syndicales ne s'en préoccupaient pas tant que le modèle d'établissements intégrés persistait. La critique s'appuyait essentiellement sur l'angle TPE-PME : obstacle pour syndiquer les salariés, méconnaissance du modèle qui pouvait faire croire que tous les salariés d'une enseigne étaient de la même entreprise, nécessité d'améliorer la convention collective en l'absence d'accords collectifs, tentative de constituer des unités économiques et sociales dans le seul cas où un même exploitant est actionnaire majoritaire de plusieurs sociétés qui sont autant d'établissements.

Au cours des années 2000, le modèle de la location-gérance et de la franchise a été introduit dans des groupes qui avait initialement choisi le modèle intégré. Petit à petit, dans l'hôtellerie, la restauration, le commerce en particulier.

La fédération et ses syndicats n'ont pas pu s'appuyer sur des études économiques, juridiques ou sociales, ou même sur des articles journalistiques parce que ça n'intéressait pas les différentes sphères où nous intervenons. La doctrine juridique ne produit quasiment rien sur le sujet, les politiques ne

comprennent pas de quoi on parle, les médias non spécialisés pas plus. Pire, nous n'avons jamais pu mener des actions syndicales communes avec d'autres organisations syndicales.

C'est pourquoi jusqu'en 2015 la fédération des Services CFDT a développé une stratégie pour apporter par la négociation des droits individuels et collectifs aux salariés dans le cas d'une mise en franchise et location-gérance d'établissements initialement intégrés. Dans le groupe Accor par exemple.

12

Ce n'est pas suffisant, le constat est fait que l'action syndicale classique (revendications – négociation

– accord) ne peut pas être mise en œuvre. D'une part les principaux intéressés, les salariés des « franchisés », ne sont pas représentés au niveau du réseau, d'autre part, nos représentants dans les « têtes de réseau », même les plus altruistes, se voient opposer une incapacité juridique, notamment du fait qu'il s'agisse de réseaux composés d'entreprises chacune juridiquement distinctes.

En conséquence, la fédération décide de porter une politique juridique pour une modification législative visant à créer du dialogue social par l'instauration d'un droit nouveau, et novateur juridiquement, puisqu'il s'agit d'obtenir une représentation du personnel commune au sein des réseaux d'exploitants composés donc par des entreprises distinctes.

Un amendement sera intégré dans la loi Travail en 2016 malgré un tir de barrage patronal très puissant, touchant les parlementaires, le ministère du Travail, sa direction générale, des avocats, des journalistes, etc. Le Conseil constitutionnel sera saisi, c'est vous dire qu'on ne mesure sûrement pas à la CFDT des Services l'importance de ce sujet dans la sphère patronale. Le Conseil constitutionnel validera la possibilité de négocier une instance de dialogue social dans les réseaux d'exploitants indépendants, qui ne remet pas en cause la sacro-sainte liberté d'entreprendre brandie par le patronat.

Mais quelques mois après la publication du décret d'application qu'on attendait avec beaucoup d'impatience, là encore le lobby patronal a été efficace et puissant en neutralisant le ministère du Travail pendant un an, les ordonnances Macron abrogent notre avancée sociale.

C'est important de connaître le passé avant de parler de l'avenir.

Nous devons d'abord continuer à expliquer l'inadaptation du Code du travail qui n'évolue pas au même rythme que le Code de commerce, empêchant les salariés de s'organiser et de négocier des avantages collectifs. La reconnaissance d'une UES n'est pas la solution sauf dans le seul cas où un même exploitant est actionnaire majoritaire de plusieurs sociétés qui sont autant d'établissements. Seule une évolution législative permettra d'introduire du dialogue social, et donc d'instituer des instances représentatives du personnel dans les réseaux.

Comment ? Certainement en faisant plus et autrement qu'aujourd'hui, en s'en prenant à l'image de la marque par exemple, pour obliger la tête de réseau à contrôler la politique sociale des exploitants. Le congrès fédéral de 2022 sera peut-être productif d'idées et d'initiatives.

Nous devons ensuite continuer à négocier des accords contraignants en cas de mise en location-gérance. C'est le moins que l'on puisse faire.

Nous devons enfin nous adapter en interne, fédération et syndicats. Prioritairement, il y a notre manière d'organiser les coordinations de sections afin de conserver le lien avec les sections d'établissement en location-gérance. Il y a des syndicats qui ont besoin de soutien pour accompagner des militants qui se retrouvent pleinement négociateurs là où avant la négociation se faisait au niveau national.

Enfin comme vous l'avez dit aucune ressource n'est inépuisable : ni humaine ni militante. Mais se battre dans un monde en mutation, avec les spécificités de nos secteurs pour un monde plus juste reste un cadeau à faire à l'humanité toute entière.

Nous tenons donc à vous remercier pour vos apports qui nous construisent. Nous prendrons soin aussi de déboucher les quelques canaux qui sont encore bouchés pour que l'information circule mieux entre nous.

Il est à noter en ce dernier CNF avant notre prochain congrès, que malgré toutes les difficultés et crises que nous avons traversées les revendications et projets d'organisation pris lors du vote de notre dernière résolution en 2019 n'ont jamais

sonné aussi juste. Ils permettent à notre organisation d'avancer dans le brouillard avec une résilience extraordinaire.

Nous vous invitons d'ores-et-déjà prévoir du temps pour travailler sur les textes de notre futur congrès en collectif afin de faire vivre au plus juste la démocratie.

Alors pour contrer la fatigue et la morosité de la période : la fédération continuera d'assurer ses trois missions : Former, Accompagner, Conseiller en mettant l'accent sur le fédéralisme opérationnel. Vous l'avez si bien souligné : chacun peut apporter sa pierre à l'édifice. Alors NON il ne suffit pas d'appliquer nos statuts puisque même la résolution confédérale votée à Lyon en juin nous y invite : il est nécessaire de faire évoluer notre structure pour que la CFDT puisse répondre aux enjeux de demain. Il n'y a pas de problème qui ne connaisse de solution par le dialogue, nous tirerons les enseignements de nos difficultés. Il est important que nous prenions du plaisir à militer, nous qui savons souvent faire passer l'intérêt collectif avant notre petit confort personnel. La commission exécutive vous remercie pour votre énergie et votre engagement.

Bon retour à tous et restons en contact !

