

Congrès confédéral de Lyon  
Syndicat Télécoms Prestataires IDF  
Intervention sur le rapport d'activité

Bonjour à toutes et tous,  
Merci d'abord aux copains Lyonnais pour votre  
accueil

L'idée que le travail syndical est loin d'être un long  
fleuve tranquille est souvent partagée par les militants  
et à raison.

La mandature 2018-2022 en donne pour le coup une  
parfaite illustration.

A bien des titres, cette mandature aura été ardue.

D'abord il y a eu la désormais célèbre réforme du  
dialogue social et des instances représentatives du  
personnel.

Bien que nous avons prévus et dénoncés très tôt les  
dangers que comportaient de telles réformes pour le  
syndicalisme et pour les salariés, nous avons dû  
rapidement y faire face et pas sans douleur.

Outiller au mieux nos militants et répondre aux invitations pour négocier des accords de mise en place de CSE et de protocoles préélectoraux, un vrai marathon !

Nous avons ensuite connu la crise des gilets jaunes, qui au-delà d'une défiance à l'égard des élus et des élites, elle s'est accompagnée, y compris dans nos entreprises d'une montée de l'individualisme et d'une radicalité anarchiste, voire extrémiste, complexifiant le travail syndical. Mais elle a surtout traduit le mode de gouvernance présidentielle : celui d'une présidence « jupitérienne » qui décide seule et gouverne par décret, reléguant assez tristement les organisations syndicales au simple rang de spectateurs impuissants.

En parallèle, la réforme des retraites parasitée par l'introduction de l'âge pivot (même si elle a été suspendue in extremis) puis la réforme de l'assurance chômage soulignent à elles seules que malgré les oppositions et les mobilisations des syndicats sur ces sujets, le gouvernement est resté sourd et a préféré le passage en force !

Puis, personne ne s'y attendait mais en février 2020, une pandémie s'est abattue sur le monde nous nous sommes adaptés au mieux pour continuer à faire du syndicalisme de proximité, en distanciel et épauler aux mieux nos adhérents et militants.

De son côté, l'antilope que vous connaissez tous pour son côté léger et gracieux aux pattes fines, aux grands yeux, aux cornes arquées appelée également : Gasel

Ne nous aura pas aider non plus. D'erreur 404 en fermetures inopinées, un vrai casse tête.

Sans transition, si nous pourrions collectivement nous réjouir que la question sociale soit depuis quelques mois omniprésente dans les débats, les réponses apportées restent toujours déconnectées de la réalité. Nombre de responsables politiques et syndicaux militent pour une hausse significative, voire massive du SMIC, comme si ce dernier était le parangon d'une société plus juste!

Bien que toujours isolée sur cette question, la CFDT a plus que jamais raison de vouloir dépasser la simple question du SMIC en revendiquant une augmentation sur les bas salaires.

Mais on le voit bien !

Exhorter les patrons sur les branches ou dans les entreprises à augmenter les salaires ne suffit pas. Cramponnés à l'idée qu'augmenter les salaires, c'est soit voir diminuer une partie de leurs marges, soit augmenter leurs prix au risque d'être moins concurrentiels.

Les patrons, années après années, ont donc méthodiquement gelé les salaires, en particulier les plus bas et quoi qu'en dise les syndicats patronaux, ils ne sont toujours pas prêts à négocier dans les entreprises et sur les branches. A titre d'illustration, sur la branche prestataires de services du secteur tertiaire, les salaires sont une urgence depuis des années sans que les patrons s'en émeuvent. Bien au contraire, le gel des bas salaires est voulu. Les syndicats patronaux n'ont aucun état d'âme à ce qu'un salarié entré au SMIC, finisse sa carrière au SMIC, quelle que soit son ancienneté et ses compétences. L'absence d'augmentations années après années participe à un fort tassement de cette grille et à la dévalorisation in fine des qualifications.

Fort de ce problème sur de très nombreuses branches, nous nous félicitons de partager ce constat avec la ~~confédération~~. Il <sup>est</sup> plus que temps de passer à un mode plus offensif ! *Confédération*

La confédération propose d'aller vers des contraintes et des pénalités financières comme la perte d'exonérations de cotisations sociales) pour les branches récalcitrantes.

Cela nous va bien mais cela ne nous semble pas encore suffisant pour contraindre le patronat le plus retor.

Aussi nous militons pour que des clauses d'indexation des salaires soient à l'avenir rendues obligatoires dans les branches professionnelles. En fonction des réalités économiques et des stratégies syndicales propres à chaque convention collective, il appartiendra aux partenaires sociaux sur les branches de définir les mécanismes d'indexations.

Dans le même principe, dans la fonction publique, des mécanismes d'ajustements de la rémunération devront être fixés pour les agents et contractuels. Nous avons déposé un amendement dans ce sens et sommes convaincus que c'est un débat que nous devons avoir.

D'une façon générale les patrons multiplient les actions qui leur permettent de diminuer leurs coûts de main d'œuvre. Outre la problématique du gel des salaires ou de l'accroissement de la productivité (au détriment des conditions de travail) les directions optent pour des conventions collectives socialement moins disantes, pour l'externalisation, ou encore la filialisation des activités, qui sont autant d'occasions de baisser le coût du travail au détriment des salariés. On entre dans une véritable logique de dumping social que se livre les employeurs sur les dos des salariés.

Face à ces enjeux, plus que jamais, un contre pouvoir, un rapport de force décuplé est nécessaire. Les syndicats depuis longtemps ont permis d'obtenir des nouveaux droits pour les salariés, les citoyens. Notre action est d'une importance capitale d'un point de vue social et sociétal. Cette force est issue de la capacité notamment de nos militants à agir dans les entreprises.

La crise sanitaire a d'ailleurs mise en exergue la capacité de toute la CFDT à prendre ses responsabilités et à soutenir tous les salariés.

Toutes les structures : confédération, fédérations, URI et syndicats se sont mobilisées pour soutenir les équipes d'entreprises. Nos militants d'entreprises dans cette période compliquée se sont donnés les moyens renseigner, accompagner les salariés sur toutes les questions juridicosanitaires.

Outre leur vigilance en matière de sécurité et de conditions de travail, ils ont aussi été bien souvent des sources d'informations et de conseils pour leurs employeurs eux-mêmes.

Cet exemple démontre à lui seul la nécessité d'un syndicalisme CFDT plus fort dans les entreprises.

Renforcer le nombre d'adhérents qui lui confère cette légitimité, influencer sur l'audience de représentativité pour peser plus dans les débats et être plus écouté et entendu dans les entreprises et en interne à la CFDT.

Pour atteindre cet objectif, nous devons nous battre pour que le chèque syndical se développe dans toutes les entreprises et administrations.

Durant la pandémie, en particulier à travers le développement du télétravail, nombre de salariés ont eu la possibilité de mieux articuler travail et vie privée.

Dès lors, beaucoup d'entre eux aspirent durablement à un meilleur partage entre temps de travail et vie privée. Le travail de demain reste à inventer : Celui-ci passera inévitablement par la diminution du temps de travail, sujet qui n'a pas encore trouvé d'écho sur cette mandature mais dont la résolution apporte quant à elle une première réponse entre autre à travers le CETU (compte épargne temps universel).

Mais pour nous la diminution du temps de travail doit se faire en interrogeant en même temps la question du partage du travail. Il s'agit de mieux partager le travail afin d'éviter l'écueil de faire autant en moins de temps (sans accroître la productivité individuelle).

La diminution permet aux travailleurs de mieux combiner travail et engagements associatifs, culturels afin de favoriser la contribution individuelle et l'engagement de chacun dans la « cité ».

Plus le temps passe et plus les gens aspirent à un travail de qualité, qui leur fait sens et sur lequel ils ont de la prise.

La pénibilité du travail doit être réinterrogée au quotidien et pas seulement dans une logique de fin de carrière.

Dit autrement l'usure liée à la pénibilité du travail doit permettre de diminuer tout de suite le temps de travail avant que l'usure soit irréversible.

La pandémie a mise en lumière une nouvelle fois les inégalités en particulier pour les femmes, avec le partage asymétrique des responsabilités au sein du foyer entre femmes et hommes qui accroît considérablement leur charge mentale, avec toutes les conséquences sur leur santé, la CFDT doit proposer des solutions et les revendiquer.

Isabelle CAYLA - Secrétaire  
Générale  
Pour le Syndicat CFDT S3C  
Télécoms Prestataires Ile-de-  
France