

Cher collègue,

Avant d'aborder le fond de ce rapport d'activité, je souhaite revenir sur une préconisation qui nous a été faite. Le Bureau National propose de « dynamiser » nos interventions en nous encourageant à les réaliser à deux afin de les rendre « moins monocordes ».

Cette proposition part certainement d'une volonté sincère de rendre nos débats plus vivants. Pourtant, elle interroge notre conception du syndicalisme. Nos voix ne sont pas « monocordes » par manque de talent oratoire ; elles sont parfois graves parce qu'elles portent le poids des réalités sociales que ce rapport lui-même qualifie d'« ~~années~~ années folles ^{années} ». Derrière les questions de forme, il y a la fatigue réelle de celles et ceux qui sont en première ligne. On ne demande pas aux syndicats d'être des acteurs de théâtre ; on leur demande de défendre les travailleurs face à des crises qui se multiplient et s'entrecroisent.

Parlons de la fatigue militante, la vraie.

Pas celle que l'on mesure dans un questionnaire. Pas celle que l'on évoque dans un rapport. Celle que vivent chaque jour des militants dans nos entreprises, nos établissements et nos services.

J'ai en tête l'histoire d'un militant. Un parmi tant d'autres.

Pendant des mois, il a tenu son syndicat à bout de bras. Il a accompagné les salariés, porté les revendications, rassuré les collègues, défendu les valeurs de la CFDT chaque jour.

Et pourtant, pendant qu'il se battait pour les autres, il ne savait pas lui-même ce que serait son avenir.

Autour de lui, les inquiétudes grandissaient. Les emplois étaient menacés. L'incertitude s'installait.

Et pourtant, il est resté debout.

Combien de militants, dans cette salle, se reconnaissent dans cette histoire ?

Combien ont porté un collectif de travail alors qu'ils traversaient eux-mêmes des difficultés professionnelles, familiales ou personnelles ?

La fatigue militante, ce n'est pas un manque d'engagement.

C'est souvent l'inverse.

C'est l'engagement poussé jusqu'à l'épuisement.

La reconnaissance est importante.

Mais elle ne suffit pas.

Nous avons appris à remercier nos militants.

Nous devons maintenant apprendre à les protéger.

Car derrière chaque dossier, chaque négociation et chaque mandat, il y a des femmes et des hommes qui donnent déjà beaucoup à notre organisation.

Ils ont besoin de soutien, d'accompagnement et de la certitude qu'ils ne seront jamais laissés seuls.

Et si cette fatigue existe, ce n'est pas un hasard.

Regardez ce qui se passe dans la santé et le social. Nos établissements deviennent d'énormes structures où le management par les chiffres déshumanise tout. Nos délégués s'épuisent dans un syndicalisme de greffier, passant parfois l'essentiel de leur temps sur le juridique pour tenter de faire appliquer des droits que la plupart des employeurs choisissent encore d'ignorer.

Aujourd'hui, le rapport de force passe de plus en plus souvent par la voie juridique. Si nous passons autant de temps sur ces procédures, ce n'est pas par choix. C'est parce que de plus en plus de directions nous y contraignent.



Autrefois, un recours gracieux permettait souvent de faire revenir un employeur sur une décision contestable. Aujourd'hui les syndicats se retrouvent contraint de saisir le tribunal administratif avec des délais qui peuvent atteindre plusieurs années pour faire respecter le droit des agents. Et pourtant, les recours gracieux et les refus de prise en charge par la CNAS augmentent.

Le sujet n'est pas celui de nos compétences.

Le sujet est celui des moyens accordés aux syndicats lorsqu'ils sont contraints d'utiliser la voie juridique pour faire respecter les droits des travailleurs.

Nous ne choisissons pas la voie juridique par confort.

Nous y sommes contraints.

Et c'est aussi cette réalité qui rend aujourd'hui le renouvellement de nos équipes plus difficile.

Nous avons besoin de nouveaux militants.

Mais nous devons également préserver l'expérience, l'engagement et les compétences de celles et ceux qui font vivre nos syndicats depuis des années.

La mixité est une richesse. La diversité est une force. Elles renforcent notre organisation lorsqu'elles permettent à chacun de trouver sa place.

Les salariés ne nous demandent pas qui nous sommes.

Ils nous demandent ce que nous sommes capables de faire pour eux.

C'est pourquoi la reconnaissance des parcours militants, de l'engagement et des compétences doit rester au cœur de nos choix.

Mais l'urgence salariale est là.

Aujourd'hui, nous sommes confrontés à une situation inacceptable. Près de 862 000 agents publics et plus d'un million de salariés de nos

secteurs voient leur rémunération rattrapée ou comprimée par le salaire minimum.

Comment parler d'attractivité des métiers de la santé et du social lorsque le travail, l'expérience et les qualifications ne sont plus reconnus à leur juste valeur ?

Le rapport reconnaît lui-même l'existence de travailleurs pauvres. Comment expliquer à nos adhérents une augmentation des cotisations alors que beaucoup voient leur pouvoir d'achat reculer et que leur salaire ne suffit plus à vivre dignement ?

En conclusion, nous ne demandons pas davantage d'indicateurs, de procédures ou de méthodes d'animation.

Nous demandons que la puissance de la CFDT serve à protéger physiquement et professionnellement celles et ceux qui sont en première ligne.

Parce qu'un syndicat fort ne se mesure pas au nombre de ses outils. Il se mesure à sa capacité à ne laisser aucun militant seul face aux difficultés du terrain.

La CFDT ne doit jamais devenir une organisation qui gère des données en oubliant les personnes.

Elle doit rester ce qu'elle a toujours été dans ses plus belles heures : un rempart humain contre le mépris, contre la précarité, et contre toutes les formes de recul social.

Je vous remercie.