

Chère Confédération,

Chères délégations,

Chers invités,

Hier, Marylise Léon nous a présenté le rapport d'activité.

Et je crois que nous pouvons être fiers de beaucoup de choses.

Le syndicat sera majoritairement favorable à ce rapport d'activité.

Mais en préparant cette intervention, une question simple n'a cessé de me revenir :

Les travailleurs vivent-ils réellement mieux aujourd'hui qu'il y a quatre ans ?

Parce qu'au fond, c'est peut-être à cette seule mesure que nos adhérents évaluent notre action syndicale.

Je vais donc vous parler de ce que nous voyons chaque jour dans nos 188 sections de l'hôtellerie, de la restauration et du tourisme, auprès de nos 6 400 adhérents.

Quand nous parlons de crises, ce sont les salariés du Hard Rock Café qui ont perdu leur emploi mais ont obtenu des indemnités bien supérieures à ce qui leur était proposé au départ grâce à la mobilisation syndicale.

Quand nous parlons de restructurations, ce sont les salariés d'Essendi, ex-AccorInvest, qui regardent leur entreprise se transformer sans toujours savoir ce que demain leur réserve.

Quand nous parlons de changements économiques, ce sont aussi des milliers de salariés de la restauration collective qui changent d'employeur au gré des appels d'offres sans changer de métier. C'est pour cette raison que nous menons main dans la main avec la fédération des services des actions de groupe pour régulariser le droit aux CP pendant les arrêts maladies chez Compass et Areas en IDF.

Voilà à quoi ressemblent les années folles vues depuis nos sections syndicales.

Et pourtant, partout, nos militants ont tenu.

Ils ont tenu chez Eataly pour défendre les salariés confrontés à des erreurs de paie récurrentes.

Ils ont tenu au Novotel Tour Eiffel pour accompagner des salariés confrontés à l'inaptitude et à la dégradation de leur santé.

Ils ont tenu dans nos hôtels, nos restaurants, nos casinos, nos agences de voyages et nos entreprises de restauration collective.

Parce qu'ils savent qu'au-delà des dossiers, il y a des femmes et des hommes qui attendent une réponse.

Et c'est cela que je retiens de ce rapport d'activité.

La force de la CFDT ne se mesure pas uniquement dans les grandes négociations nationales.

Elle se mesure aussi dans chaque section syndicale, dans chaque militant qui prend le temps d'expliquer un bulletin de paie, de préparer une négociation, d'accompagner un salarié inquiet ou de défendre un droit.

Mais s'il y a un sujet sur lequel je voudrais attirer l'attention de ce congrès, c'est celui de la pénibilité.

Dans nos métiers, la pénibilité n'est pas une statistique.

C'est une chambre à remettre en état avant midi.

C'est une cuisine où la température dépasse quarante degrés.

C'est un plateau porté toute la journée.

C'est un dos qui s'abîme.

C'est un poignet qui lâche.

C'est un salarié qui travaille quand les autres sont en week-end, en famille ou en repos.

Et lorsque nous parlons retraites, c'est cette réalité qu'il faut regarder en face.

Dans nos professions, la vraie question n'est pas seulement de savoir combien de temps nous pouvons travailler.

La vraie question est de savoir dans quel état nous arrivons à la retraite.

C'est pourquoi nous continuerons à défendre une meilleure reconnaissance de la pénibilité et un accès plus juste au Compte professionnel de prévention.

Parce qu'on ne peut pas demander toujours plus à celles et ceux dont le corps porte déjà les traces du travail.

Et puis il y a un autre défi : l'intelligence artificielle.

Elle entre déjà dans nos entreprises.

Elle peut être utile.

Elle peut simplifier certaines tâches.

Mais elle ne doit jamais remplacer le dialogue social.

Alors merci à la Fédération des Services pour les relais IA , et merci à UNI Europa, pour le travail engagé.

À Disney, notre délégué syndical Ferdinand Gbiando a utilisé une expression qui m'a particulièrement marquée : la pénibilité morale.

Parce que si la pénibilité physique use les corps, certaines transformations technologiques peuvent aussi user les esprits lorsqu'elles sont imposées, lorsqu'elles accélèrent les rythmes de travail ou lorsqu'elles créent de nouvelles inquiétudes sur l'avenir des métiers.

Notre responsabilité est donc simple : faire de l'intelligence artificielle un outil de réduction de la pénibilité et de progrès social, jamais un facteur supplémentaire d'usure au travail.

Car dans notre engagement syndical, il restera toujours quelque chose qu'aucune machine ne saura faire.

Détecter un mal-être.

Comprendre un silence.

Voir ce qui ne se voit pas encore.

Cette capacité-là est profondément humaine.

Et c'est précisément ce qui fait la force de la CFDT.

Je vous invite à applaudir toutes celles et tous ceux qui, chaque jour, dans nos sections, font vivre notre syndicalisme au plus près des travailleurs.

Je vous remercie

CFDT HTR IDF