

# NOTE

# AUX SYNDICATS

Note : 15NSY528

Diffusion : SDK/BF/SF

Auteur : Ivan Béraud

Jeudi 8 octobre 2015

---

## Intervention Clôture 10 ans de la F3C

---

Mes cher(e)s amis, mes cher(e)s camarades, tout d'abord, bonjour à toutes et à tous, en particulier à nos partenaires, Médéric Malakoff, Humanis, Mutex, Adeis, Audiens et Chorus.

Je salue également la présence du Directeur de Cabinet de Fleur Pellerin, Monsieur François Romaneix.

Il me revient de clôturer cette séquence de débat à l'occasion des 10 ans de la F3C.

Fille de ce que l'on appelait alors la convergence, dans l'esprit de ses créateurs, la fédération visait à marier contenant et contenu. Sa création a marqué la capacité d'adaptation et d'évolution de la CFDT.

Si la convergence appartient à l'histoire, il apparaît désormais clairement que nous vivons une transition numérique.

Cette transition pose des enjeux syndicaux, et nous interpelle sur notre capacité à y répondre.

Mais, mes cher amis, revenons un instant sur cette capacité de la CFDT à s'adapter.

Cette capacité nous est consubstantielle. L'an dernier, nous avons fêté le cinquantenaire de la déconfessionnalisation de la CFTC. Mais derrière cette déconfessionnalisation, il y a un débat sur la structuration de l'organisation : pour le faire court, fédérations d'industries contre fédérations corporatives.

Les fédérations industrielles sont d'abord des fédérations d'ouvriers, les employés et les techniciens ayant leur propre fédération, et les cadres, la leur.

La transformation de la CFTC en CFDT, c'est le dépassement de deux clivages, le clivage confessionnel d'abord, pour s'ouvrir à ceux qui se reconnaissent dans l'humanisme sans être nécessairement chrétiens. Il s'agit aussi de dépasser les clivages catégoriels. Face à un patron, il n'y a qu'une équipe d'entreprise, qu'une fédération.

Le Bétor illustre le dépassement du clivage catégoriel, puisque fondé en 1963, sous le double parrainage de la fédération des employés et de celle des cadres. Pourtant, il faudra attendre 1995 pour voir le Bureau National valider définitivement l'idée que les prestataires de services soient organisés non pas en regard de leurs clients (multiples) mais, en regard de leur patron (unique).

Ce processus de création de fédérations d'industries démarre évidemment avant 1964, on pourrait même dire, si on était "essentialiste" que l'emprise de "reconstruction" sur l'organisation pouvait se mesurer à l'avancement du processus de transformation des fédérations catégorielles en fédérations d'industries.

Saluons Emile (Le Beller) qui a été l'un des leaders syndicaux de la grève de La Poste de 1974.

Le changement des structures CFDT, ce n'est pas que recomposer l'organisation en interne, c'est aussi savoir s'ouvrir, accueillir, dépasser ses propres frontières. Ce sera la création de la Fédération Unifiée des Postes et Télécoms par fusion avec une organisation corporative la FNT.

Mais, cette ouverture n'était pas l'apanage des Postes et Télécoms. D'autres fédés, l'ont connue, et à Radio Télé, c'est également la fusion avec un syndicat corporatif de techniciens qui a donné naissance au Syndicat Unifié, Radio Télé.

À sa création en 1976, la FTILAC s'appelle d'abord FTIAAC-CFDT.

Celle-ci deviendra ensuite la FTTLAC puis la FTILAC, des changements de noms dûs aux modifications de son champ de syndicalisation, pour englober progressivement de nouveaux secteurs. Elle a connu trois secrétaires généraux successifs, Michel Rey (1976-1985), Michel Mortelette (1985-1989) et Danielle Rived (1989-2005).

L'essentiel de ses adhérents vient d'abord du Syndicat unifié de la Radio-Télévision (SURT-CFDT), et du Synapac (Syndicat national des professions artistiques et culturelles), avant de s'implanter dans certaines entreprises de la presse et de l'imprimerie, où par ses positions intercatégorielles, elle était susceptible d'attirer les salariés qui s'estimaient mal représentés par la Filpac CGT.

Saluons également, Michel Mortelette, qui parmi les nombreux dossiers difficiles de l'époque, eut à porter la révolution numérique, eh oui, déjà, chez les ouvriers du livre, car en cette fin des années 80, l'informatisation fait son entrée dans la presse papier française, et les négociations sont âpres et houleuses, c'est un euphémisme, pour ouvrir le chemin à cette nouvelle technologie qui permettait de mettre en page les journaux sur écran.

Michel a ainsi vu voler pendant les réunions de neige quelques bouteilles d'eau et autres objets divers qui étaient à portée des camarades de la CGT.

J'en profite aussi pour saluer trois membres du BF : Jean Roger, Pierre Viallet et Dominique Bardet.

Je vous ferai grâce des débats des années 70, mais à l'issue de ces évolutions, nous pouvons retenir quelques leçons. La CFDT a su s'adapter et rationaliser son organisation.

Pour autant, nous devons, en observant ces évolutions de notre histoire récente, éviter l'écueil de la croyance en la fin de l'histoire.

Il n'y a pas d'organisation idéale, il n'y a qu'une organisation adaptée aux enjeux du moment, avec les moyens de ce moment et les désirs des militants et adhérents du même moment. Prenons un seul exemple, le passage à 13 régions et donc à 13 URI, par effet de miroir, doit conduire à la réduction symétrique du nombre de fédérations. Cela réarticule mécaniquement la taille, la composition et les rôles du BNC et du CNC.

Evidemment, cela ne se fera pas en un jour, mais l'on voit sur ce simple exemple que notre mécano interne est bien en regard de la réalité externe et qu'il doit s'adapter en permanence.

Mais revenons quelques instants sur les évolutions du monde réel qui ont conduit à la fusion de 2 fédérations et d'une branche fédérale.

La transition numérique a commencé il y a bien longtemps. Depuis la machine de Pascal, l'esprit humain a toujours précédé la machine. Mais celle-ci une fois créée a permis ou plus exactement a ouvert d'autres horizons.

Mais c'est toujours l'esprit humain qui, par sa créativité, son inventivité, pense les problèmes qui nécessitent d'inventer une machine plus puissante, plus adaptée, plus complexe pour les résoudre.

Les enjeux du moment sur les données et les algorithmes illustrent cette problématique.

En ce sens, cela nous conforte dans l'idée que c'est bien l'esprit humain qui pilote la machine, et non l'inverse.

Si une révolution consiste de partir d'un point pour revenir au même point à l'issue de celle-ci, une transition consiste à partir d'un point pour aller un autre point.

C'est un phénomène irréversible, nous ne reviendrons jamais en arrière. En soi, une transition n'est ni un bien, ni un mal, c'est un fait. Et enfin, on peut très certainement infléchir à la fois le chemin et le point d'arrivée.

Les 3 transitions en cours : écologique, énergétique et numérique ont 3 points communs. Elles se dérouleront quoiqu'il arrive, nous pouvons et devons peser à la fois leur point d'arrivée et le chemin qui y conduit.

La transition numérique pose quelques enjeux syndicaux auxquels notre fédération doit répondre.

Premier enjeu, la question de l'emploi et sa qualité. Par exemple, Amazon est à la fois le premier client et le principal concurrent de La Poste.

C'est également le potentiel destructeur du modèle social de La Poste quand Amazon invente flex qui consiste à faire appel (et à rémunérer) le travailleur uniquement quand une demande de travail existe. Enfin, Amazon prétend, quand il est client, peser sur l'organisation du travail.

A plus petite échelle, d'autres acteurs proposent d'utiliser ponctuellement le temps libre d'amateur. Il peut s'agir d'automobilistes transformés en chauffeurs ou en livreurs, de locataires transformés en loueurs d'appartement saisonnier, d'amateurs de musique transformés en choristes ou en musiciens. C'est ce que l'on appelle l'ubérisation du travail, en référence à UberPop qui transformait des conducteurs particuliers en chauffeurs de taxi.

La question qui se pose aux syndicalistes n'est pas d'envoyer des nervis pour casser la tête aux travailleurs ubérisés, mais se demander pourquoi des travailleurs acceptent de transformer des compétences d'amateurs, des passions privées ou des opportunités ponctuelles de gains en emplois sous-payés et souvent (mais pas toujours) déqualifiés.

Mais, mes camarades, soyons honnête, ces travailleurs de quoi vivraient-ils sans les maigres revenus de l'ubérisation ? Les trous que la crise a creusés dans notre protection sociale leur laisse-t-elle d'autres choix que d'accepter ces emplois ? Que faisons-nous pour organiser ces travailleurs ?

En Californie, les syndicats américains ont réussi à réintégrer dans les collectifs de travail les petites mains de Google. Les chauffeurs Uber y sont redevenus des salariés, parce que la justice a reconnu les liens de subordination entre ces travailleurs et Uber. Mais nous, ici et maintenant, que faisons-nous pour écouter ces travailleurs, percevoir leurs revendications, leurs besoins, leurs désirs et surtout que faisons-nous, concrètement pour les organiser ?

Au-delà de l'emploi, la protection sociale est interrogée sur ses deux faces. Celle de ses prestations devenues insuffisantes pour permettre à certains travailleurs de vivre et celle d'un financement assis, pour l'essentiel, sur les salaires.

Le troisième enjeu de la transition numérique, c'est le risque de fracture entre ceux qui sont dans le système et ceux qui sont en dehors. On peut parler de l'opposition entre le in et le out ; entre les salariés stables et les précaires, entre les civilisés et les barbares.

Enfin, dernier enjeu syndical, celui de l'emploi vu par les compétences.

Comment maintenir dans l'emploi des salariés dont les compétences sont érodées par le numérique ou mises en concurrence par le numérique ?

Comment permettre au salarié d'adapter ses compétences à l'évolution de son travail induite par le numérique ?

Pour revenir aux taxis concurrencés par Uber, l'essentiel pour le chauffeur désormais, c'est bien entendu de savoir se servir d'une application mais ce sont surtout des compétences de services, de ponctualité, de modération tarifaire qui ont été développées autour d'UberPop.

Mais, mes cher(e)s ami(e)s, nous ne pouvons pas nous contenter d'observer et de commenter, nous devons construire une réponse syndicale.

Dans une transition, la fin est aussi dans les moyens. Pour le dire autrement, le point d'arrivée et l'état dans lequel les salariés, la société, se trouveront, dépend du chemin qui sera pris. Il est donc faux de dire comme le maître chinois de l'opportunisme « peu importe que le chat soit noir ou gris, l'important est qu'il attrape la souris ».

Les adhérents, les équipes d'entreprises, les équipes de syndicats représentent la diversité de nos champs : créateurs, communicants, fabricants de lien social, architectes des réseaux, ingénieristes, postiers, télécommunicants, sportifs, journalistes, etc...

La raison d'être de notre fédération, c'est de construire en notre sein une première définition de l'intérêt général, par une synthèse entre les différents intérêts divergents existants.

Dans une société très segmentée où l'un des sports favoris est de créer des fissures pour les ensuite les élargir et les transformer en fracture, on ne peut pas construire de synthèse en affutant ses arguments dans un petit cercle sociologiquement homogène, et transformer les débats en une succession de « nuits des longs couteaux ». Le drame social d'Air France monte combien à monter les corporations les unes contre autres, on ne peut que construire de la casse sociale.

Pour le faire simple, ce n'est ni en développant un discours conduisant au rejet des barbares à la mer, ni à l'inverse, en proclamant à la manière du président Mao pendant la révolution culturelle « Feu sur le quartier général ! » que se construira une synthèse respectueuse des intérêts de chacun, qui prenne en compte les revendications corporatives, mais ne soit pas au final, une addition artificielle d'intérêts corporatistes.

Pour aller vers la construction de l'intérêt général, il faut d'abord accepter le point de vue d'où parle l'autre, accepter un conflit des logiques. Les différents corps sociaux que nous représentons ont des intérêts objectifs différents, par exemple sur le droit d'auteur, le partage de la valeur, les circuits de financement. Nier ces intérêts objectifs ne permet pas d'avancer dans le débat.

Pour résoudre le conflit des logiques dans le cadre d'une transition, il faut trouver un point d'atterrissage et un chemin pour y arriver qui soit respectueux des uns et des autres, ce qui passe nécessairement par le refus d'aggraver ou de construire des clivages.

Par exemple, dans l'économie de partage, la question c'est comment on intègre les pratiques amateurs, et comment on les professionnalise. Nous ne devons pas opposer ceux qui sont dedans et ceux qui sont dehors. Evidemment, intégrer les outsiders, via l'économie de partage, cela signifie faire bouger les frontières. Cela transforme les rapports de force et les régulations.

Mes chers amis, la fédération défend résolument comme modèle social le CDI à temps plein.

Pour maintenir ce modèle, nous devons accepter de négocier sur les organisations du travail. Cela nécessite également d'être inventifs et à l'écoute des évolutions du marché du travail pour être offensifs dans la régulation des nouvelles formes d'emplois, comme le portage salarial ou le temps partagé.

En 10 ans, la fédération s'est imposée comme un acteur incontournable sur nos champs.

Nos 43 000 adhérents, nos résultats électoraux à la hausse, montrent que la construction de la fédération nous a rendus plus forts dans chacune des entreprises de notre champ.

Nous avons traversé la crise sociale d'Orange, construit des accords innovants à La Poste, sur les branches comme à Syntec ou les prestataires, nous construisons de l'innovation sociale.

Dans la distribution de gratuits ou le sondage, nous portons haut les valeurs de la CFTD dans des secteurs socialement difficiles.

Dans des secteurs qui peuvent sembler acquis à la CGT, comme les Médias ou la Culture, nous tissons patiemment notre toile. Dans le Sport, nous nous ouvrons à un syndicalisme corporatif.

Les enjeux syndicaux de la transition numérique placent notre fédération en première ligne pour les porter. Avec un champ de 2 millions 500 mille salariés, la fédération a une responsabilité importante.

Pour pouvoir peser efficacement, nous devons impérativement nous renforcer en nombre d'adhérents, en nombre d'implantations, en nombre d'électeurs, en capacité d'actions. L'importance de ces enjeux pour l'ensemble de la société, nous oblige à être pertinents dans nos revendications et efficaces dans leur réalisation, et donc d'être en capacité de construire un rapport de force au service de nos revendications.

Enfin, mais je crois que vous l'avez compris, dans une société qui préfère le clivage, la fragmentation et l'opposition des catégories sociales, nous devons maintenir, coûte que coûte, la marque de fabrique de la fédération : la capacité de construire des synthèses offensives et tournées vers l'avenir.

Mes camarades, en 10 ans, je crois que nous avons construit un outil syndical efficace.

A la lueur des enjeux qui nous attendent, je ne crois pas que nous allons manquer de travail pour les décennies à venir.

Alors d'ici là je crois que nous avons bien mérité une petite pause dans nos combats et qu'il est désormais temps de passer à la dimension festive de notre anniversaire !

Mais avant de vous laisser, je tenais à remercier l'ensemble de l'organisation de cette soirée, qu'ils s'agissent de militants de la fédération ou de prestataires et évidemment le maître d'œuvre, Yannick !

\* \* \* \* \*