





oct 2 4 min de lecture

Le syndicalisme doit s'inventer plus près des travailleurs - Laurent Berger

Une approche de terrain peut parfois battre en brèche des idées reçues. En 2017, la CFDT a réalisé une grande enquête sur le travail, « Parlons travail ». Plus de 200 000 travailleurs, salariés du privé, fonctionnaires, retraités, chômeurs... ont répondu aux questions de cette consultation XXL. Notre première surprise a été de constater que globalement les travailleurs aiment leur travail. Ils sont plus de 77% à le déclarer. Plus de 57% prennent même du plaisir à travailler et 55% en sont fiers. En dépit de tous les discours alarmistes – parfois condescendants – sur le travail qui ne serait que souffrances et exploitation, les hommes et les femmes présents qui font tourner les entreprises et les administrations nous disent le contraire. Le travail est indéniablement un lieu de socialisation et d'inclusion sociale. Cela ne signifie pas que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes.

Mais quand, comme syndicalistes, nous construisons des revendications, il est important d'avoir les deux pieds profondément plantés dans la réalité de nos champs d'intervention.

Cette enquête, lancée à un niveau national, s'inscrit dans l'histoire de notre organisation. La consultation des salariés fait partie de notre ADN. Il y a vingt-cinq ans, nous avons été les premiers parmi les organisations syndicales à prendre le pouls de la vie des travailleurs à travers ce que nous appelons des enquêtes Flash. Ce principe tout simple – la diffusion d'un questionnaire auprès de collègues d'une entreprise ou d'une administration – présente toute une série d'intérêts. En diffusant une enquête de la main à la main, l'équipe syndicale se montre. Elle sort de son espace de confort trop souvent limité au cercle des militants. En interrogeant les salariés, elle devient accessible et à partir des réponses collectées, elle produit des revendications pertinentes.

Cette méthode a fait ses preuves. En avril 2017, pour sortir du blocage avec sa direction, l'équipe CFDT de Raynal et Roquelaure, une entreprise de l'agroalimentaire du Vaucluse, a lancé une enquête flash auprès des salariés. En une trentaine de questions, les militants ont pu pointer les failles du dialogue social, préciser les défaillances de management. Mais ils ont également décelé les difficultés rencontrées par plusieurs salariés devant l'outil informatique. Difficultés passées sous silence jusque-là mais qui les handicapaient au quotidien. Même pratique syndicale plusieurs centaines de kilomètres plus au nord, dans le Pas-de-Calais. Difficile pour la direction de l'amidonnerie Roquette de balayer d'un revers de main une enquête flash de la CFDT remplie par plus de 820 (!) de leurs personnels au seul motif qu'elle venait contredire les conclusions d'un audit qu'elle avait elle-même commandé. L'enquête a confirmé une évidence : qui mieux que les travailleurs connaît le travail !

En tout, ce sont plusieurs centaines d'enquêtes flash qui sont lancées chaque année par les équipes syndicales CFDT.

Mais cette recherche permanente de proximité avec les salariés passe également par d'autres outils. Les instances de représentation du personnel restent les instruments incontournables du dialogue social. La mise en place des Comités sociaux et économiques dans les entreprises en remplacement des anciens comités d'entreprise, comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et délégués du personnel se fait de façon chaotique. Certains patrons ont saisi cette occasion pour améliorer les conditions du dialogue instaurant par exemple des représentants de proximité des salariés (cette possibilité est facultative dans les textes).

D'autres – plus nombreux hélas ! – profitent de l'aubaine pour réduire les moyens d'expression des élus du personnel et nient ainsi une réalité : là où le dialogue social est bon, les résultats de l'entreprise sont meilleurs. Tout comme les relations au travail. C'est en partant de ce constat que la CFDT milite depuis longtemps pour l'installation d'espaces d'expression des travailleurs. Certaines entreprises l'ont expérimentée sous l'impulsion de la CFDT comme Viessmann, entreprise spécialisée dans la vente de chaudières, ou Renault. Ces lieux sont complémentaires des IRP. Ils les alimentent différemment, notamment sur les besoins des travailleurs les plus isolés, et leur donnent d'autres clés de lecture pour mieux négocier de meilleures conditions de travail, une organisation plus juste, une prise en compte de la santé, etc.

C'est aussi sur la base de ces remontées de terrain, fruit du travail quotidien mené par ses militants, que la CFDT construit ses revendications nationales. Les travailleurs vivent de profonds changements : des changements dans leur rapport au travail, leurs identités professionnelles – avec l'apparition de nouvelles formes d'emploi à la lisière entre le salariat et le statut d'indépendant –, des changements de métier, d'emploi ou d'employeur, des changements dans leur façon de travailler, dans le contenu de leur travail, dans leurs relations avec leurs collègues. Mais aussi des changements dans leurs modes de vie, leur façon de consommer, de se déplacer, d'habiter... Parfois ils les anticipent, parfois ils les subissent. C'est en tenant compte de ces évolutions que la CFDT a poussé l'obligation pour les employeurs de participer financièrement à la complémentaire santé de leurs salariés, qu'elle a imposé l'idée d'un départ anticipé à la retraite pour les carrières longues, qu'elle a obtenu l'instauration d'une prime précarité pour les contrats courts de la fonction publique... Et c'est sur cette base qu'elle réclame désormais une meilleure prise en compte de la pénibilité, une vraie protection sociale pour les salariés des plateformes ou encore la mise en place d'une banque des temps

Accueil
Notre manifeste
Un oeil sur l'actu
A fond !
Nous contacter
Qui sommes-nous ?



© 2019 Idéo, une association loi 1901 à but non
Ce site ainsi que l'ensemble de son contenu sont pro
l'association Idéo

contact@ideo-demain

