

RENCONTRE AVEC PHILIPPE LOUIS, PRÉSIDENT DE LA CFTC

Dîner- débat le 28 septembre 2017 à Pantin

Le siège de la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens se trouve avenue Jean-Jaurès à Pantin. Commune rurale au XVIII^{ème} siècle, industrialisée au XIX^{ème}, Pantin, et sa voisine Aubervilliers, sont aujourd'hui en pleine transformation (et l'on y circule difficilement !), pour devenir des communes attractives, bien desservies, offrant de nombreux services au bénéfice de nouveaux résidents. Ce projet est construit autour des valeurs de mixité, d'ouverture, d'innovation, partagées par de nombreuses communes de l'Est parisien, bien décidées à effacer cette image de faubourgs ouvriers pauvres et parfois inquiétants...

Philippe Jaeger ouvre le débat en présentant l'Association des auditeurs et ses activités. Il souligne que l'INTEFP a retenu le modèle de formation tripartite des sessions nationales pour les «formations communes» dont ce dernier a été chargé, dans le cadre de l'article 33 de la loi «Travail». Il précise que cette visite s'inscrit dans le «tour» des confédérations syndicales et organisations patronales, décidé en début de mandature, et qui a lieu aujourd'hui, 28 septembre 2017, dans le contexte social de la publication des ordonnances réformant le code du travail.



Philippe Jaeger et Philippe Louis

Philippe Louis fait observer que la CFTC sera bientôt centenaire.

Elle a pour socle la morale sociale chrétienne et pour objectif l'accomplissement de la personne. Le siège de la CFTC, à Pantin, regroupe la Confédération, quatre Fédérations et une Union régionale. La confédération comprend une équipe dirigeante assistée de 76 salariés, en majorité des conseillers techniques qui préparent les dossiers de négociation et la documentation pour les administrateurs et les militants. Un service de formation, doté d'une plateforme d'e learning, est également à la disposition de ces derniers. Les Fédérations, les Unions départementales et les Unions régionales sont amenées à se restructurer en fonction de l'évolution des branches professionnelles, pour les premières et autour des nouvelles régions pour les UR. La CFTC compte 14 Fédérations dont deux concernent le secteur public et l'objectif est de les ramener à 12.

La gouvernance dépend du Congrès des syndicats qui arrête les motions et met en place le Conseil confédéral composé de membres élus et désignés. Ce conseil élit un bureau, avec un président, deux vice-présidents, un secrétaire général, un trésorier.

Une commission exécutive, composée de membres du bureau, a la charge des affaires courantes et un comité national veille à ce que la politique menée s'inscrive bien dans les motions votées.

La CFTC compte 140 000 adhérents, principalement en Alsace, en Ile de France, dans les Pays de la Loire et en Bretagne. Le nombre d'adhérents augmente régulièrement. La CFTC est plutôt bien implantée dans les grandes entreprises, mais pas à la SNCF, ni à la RATP ou à l'EDF, du fait des règles de représentativité.

Philippe Louis tient à rappeler que la CFTC est indépendante de tout groupement politique ou religieux. Elle accompagne les réformes lorsqu'elles lui paraissent adaptées, utiles, qu'elles soient proposées par la Droite ou par la Gauche. La valeur forte est inscrite dans ce slogan : « *La vie à défendre* », qu'il faut traduire par équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, au nom d'une morale sociale-chrétienne qui estime que les droits doivent être attachés à la personne, indépendamment de l'entreprise.

Partant du constat que les droits sociaux vont en s'amenuisant, que ce phénomène est renforcé notamment par l'*Uberisation* et l'émergence de travailleurs ni économiquement indépendants, ni juridiquement salariés, le 52^{ème} congrès, qui s'est tenu en 2015, a porté sur un nouveau contrat social et sur un statut du travailleur (plus large que la notion de salarié). Cependant, la proposition de régime social unique n'a pas été acceptée dans la fonction publique et les régimes spéciaux.

La CFTC a défendu le CPA (compte personnel d'activité), accompagné la loi « travail » et ne manifeste pas d'opposition de principe aux ordonnances qui viennent d'être publiées. Elle sera également partie prenante dans la future réforme de la formation professionnelle qui constitue pour Philippe Louis l'Alpha et l'Omega de la carrière professionnelle.

A la suite de cet exposé très éclairant, un débat s'est engagé avec les participants.

Philippe Jaeger s'inquiète de l'augmentation annoncée du budget de la formation professionnelle et se demande où seront trouvés les financements supplémentaires ! Il craint que l'accès à la formation ne soit restreint pour les salariés ayant déjà un bon niveau de formation initiale.

Philippe Louis pense que la future réforme ne devrait pas changer grand-chose, mais qu'il y aura un gros effort en faveur des demandeurs d'emploi et que les salariés auront plus d'autonomie. Il souhaite que soit mise en place une véritable gestion prévisionnelle des emplois pour faciliter les mobilités au sein des entreprises, mais aussi du bassin d'emploi tout entier.

Philippe Adami remarque que les ordonnances ne semblent pas satisfaire tout le monde, y compris les syndicats réformistes. En ce qui concerne la formation professionnelle, il craint que les individus, sans l'aide d'un corps intermédiaire, aient du mal à s'y retrouver !

Philippe Louis estime que malgré ses déclarations de satisfaction, le patronat n'est pas forcément gagnant sur toute la ligne. Aucune organisation syndicale ne signera la disparition d'un avantage salarial sans compensation. La possibilité de déroger par accord d'entreprise à certaines dispositions de la branche professionnelle n'est pas la porte ouverte à un hold-up social ! Il faut faire confiance au bon sens des négociateurs et se souvenir que souplesse n'est pas synonyme d'absence de règles. Le problème se pose surtout dans les entreprises de moins de 50 salariés, et a fortiori plus petites, mais les organisations syndicales peuvent toujours intervenir pour conseiller et soutenir les représentants du personnel. Il juge que la négociation directe avec les salariés de l'entreprise n'est pas souhaitable.

Philippe Jaeger indique que quelques dissidents ont appelé à manifester contre les ordonnances...

Pour Hélène Desclée de l'Estoile, la diminution du rôle protecteur de la branche risque de laisser le champ à des négociations déséquilibrées. Nous avons déjà des exemples d'accords qui mettent nos délégués syndicaux dans des situations « schizophréniques ».

Philippe Adami se demande s'il existe un lien entre la réforme de la formation professionnelle et celle de l'assurance chômage.

Philippe Louis précise que la vision politique des réformes qui vont suivre, sera présentée le 12 octobre et qu'ensuite viendront les aspects plus techniques sur la formation professionnelle,

l'apprentissage et l'Unedic. Il estime qu'une négociation interprofessionnelle sur la formation professionnelle est possible.

Guillaume Schnapper demande si les réformes qui créent des droits attachés à la personne, et notamment en matière de formation, celles qui se proposent de fluidifier le marché du travail, sont bien à la hauteur des enjeux qui sont les nôtres en matière d'emploi, face à une situation de sous-emploi et de précarité qui touche 5 millions d'individus.

La solution, c'est de donner une protection au travailleur répond Philippe Louis. Il faut que toute personne économiquement dépendante en dispose. Le statut d'auto-entrepreneur est une solution bâtarde, alors que c'est Uber qui en tire les profits. Il remarque par ailleurs que le plein-emploi se situe avec 5% de la population active au chômage, soit 2,5 millions de personnes. En fait, tout dépend de ce que l'on admet comme activité. Elle peut être sociale : ainsi une aide maternelle qui garde les enfants des autres est salariée, mais le père ou la mère de famille qui garde ses propres enfants ne touche rien. Pour France Stratégie, il y a perte de valeur.

Philippe Adami souligne que cette vision tend à exclure les organisations syndicales. Il n'y a plus besoin de corps intermédiaires. Il n'y a pas suffisamment de lien entre innovation technologique et innovation sociale.

A la question de Michel Forestier, Philippe Louis répond que la fusion des DP, CE et CHSCT est une révolution positive qui ne diminue pas le nombre d'heures de délégation accordées. Elle devrait permettre de mutualiser l'ensemble des heures et de mieux partager les informations.

Guillaume Schnapper fait observer que cette nouvelle instance (le Conseil social et économique) n'est pas accueillie favorablement par l'ensemble du patronat. Des voix s'interrogent sur la pertinence de la fusion du CHSCT avec les autres instances.

En réponse à une remarque de Philippe Adami, Philippe Louis indique que l'ordonnance sur le dialogue social et économique prévoit 12 jours de formation et le maintien du salaire par l'employeur ou par la contribution de l'AGFPN (fonds pour le financement du dialogue social).

Guillaume Schnapper se demande s'il n'y a pas une évolution vers la codétermination avec la création du conseil social et économique.

Philippe Louis fait remarquer que la négociation collective entre dans la compétence du Conseil d'entreprise (et non du CSE) qui peut être mis en place par accord d'entreprise.

Philippe Adami constate que le Conseil social et économique risque de faire disparaître le délégué syndical.

Philippe Louis reconnaît que c'est un coup de canif porté à la loi de 1968, mais que les organisations minoritaires conservent leurs élus.

Ces échanges particulièrement riches se sont poursuivis autour d'un très beau buffet offert par la CFTC.

Jacqueline Chatelain (13ème)
et Carole Sifflet Curie (18ème)