

CFE-CGC

Le dialogue social est profondément inscrit dans l'ADN de la CFE-CGC depuis sa création, voilà plus de 70 ans. Tout ce qui peut contribuer à développer la culture du dialogue social dans notre pays trouvera donc toujours un écho très favorable dans notre organisation syndicale. C'est pour cette raison que, malgré les réserves que nous allons émettre, nous soutenons ce projet d'avis et lui apporteront nos voix.

Pourquoi des réserves ?

Parce que la culture du dialogue social, au-delà de toutes les préconisations et recommandations contenues dans ce projet d'avis, ne pourra se développer durablement que si des mesures fortes sont mises en œuvre pour changer profondément le rapport des français.se.s, de tou.te.s les français.se.s, salarié.e.s comme employeur.euse.s, au fait syndical et donc au dialogue social.

Pour la CFE-CGC, trois mesures sont indispensables et seraient de nature à permettre, à moyen et long terme, ce profond changement pour passer de la « *persistance d'une culture de l'affrontement et de la défiance* » à un véritable dialogue social, plus serein et donc plus constructif.

La première mesure est la valorisation de l'engagement syndical. Elle ne pourra intervenir que par une réelle valorisation de l'adhésion syndicale. Dans cet esprit, la CFE-CGC met sur la table, depuis plusieurs années, la question de réserver le bénéfice des accords signés aux salarié.es qui adhèrent aux organisations syndicales qui négocient. Nous estimons qu'il est largement temps d'engager cette profonde réforme.

La seconde mesure concerne les administrateurs salariés. De la même manière que la recommandation n° 9 préconise une « *meilleure préparation des jeunes à assurer des responsabilités au sein des différents conseils auxquels ils sont appelés à participer et, le cas échéant, une augmentation de leur représentation au sein de ces instances* », la CFE-CGC considère que le développement de la « culture » du dialogue social passe notamment par la reconnaissance d'une vraie discussion sur les orientations stratégiques avec les organisations syndicales en acceptant un renforcement important de la présence des représentant.e.s des salarié.e.s dans les instances de gouvernance des entreprises. En effet, leur présence, suffisamment en amont des décisions, permettra de donner le temps au dialogue et aux échanges et de ne plus limiter leur action aux seules consultations formelles. La CFE-CGC préconise donc un abaissement drastique du seuil de déclenchement de la mise en place des administrateur.trice.s salarié.e.s et une modification de la structure des conseils d'administration/de surveillance avec au moins un tiers d'administrateur.trice.s salarié.es avec voix délibérative. Par ailleurs, des moyens conséquents doivent être mis à disposition des administrateur.trice.s salarié.e.s pour accomplir pleinement leur mandat : droit à la formation et crédit d'heures.

La troisième mesure est relative à la mise en œuvre d'un véritable Contrat d'engagement social. Plusieurs lois, dont celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ont commencé à apporter des garanties aux titulaires de mandats, en particulier en matière de déroulement de carrière et de conciliation avec la vie professionnelle. La CFE-CGC estime qu'il est indispensable, sur ce sujet, d'aller beaucoup plus vite et beaucoup plus loin. Nous renouvelons donc notre proposition de négociation d'un véritable « statut du militant syndical » qui, au-delà des points déjà évoqués dans les recommandations, permettra de couvrir plus largement le rôle et l'action des représentants du personnel et contribuera donc à une véritable valorisation du temps syndical.

La CFE CGC a voté l'avis