



DÉBATS & ANALYSES

Pour notre syndicat, l'entreprise n'est pas un adversaire

La transformation sociale passe par le rapport de force, mais aussi par la négociation collective et un cadre protecteur garanti par la loi. C'est le cas de la nouvelle version du projet El Khomri

Par LAURENT BERGER

L'opposition réformiste/contestataire ne suffit pas pour caractériser les organisations syndicales. S'il y a bien plusieurs conceptions du syndicalisme, c'est avant tout qu'il y a différentes façons de concevoir l'entreprise. Et ces différences éclairent

très bien les positions de chacun sur la « loi travail ».

Pour une partie du patronat, l'entreprise se confond avec l'employeur. Il est donc seul à pouvoir décider de ce qui est bon pour elle. Pour une partie des syndicats, l'entreprise, c'est l'adversaire. Eux aussi s'accordent à assimiler l'entreprise au patron. La CFDT considère que l'entreprise est d'abord une collectivité humaine. Avec, au centre, les salariés, qui produisent sa richesse et supportent les risques liés à son activité. Ils n'ont donc pas seulement droit à leurs « parts du gâteau » ; ils ont aussi leur mot à dire.

C'est parce que nous contestons la légitimité de l'employeur à décider seul que nous voulons donner plus de place à la négociation collective dans l'entreprise. Négocier implique de construire un rapport de force. Le rôle des syndicats est donc indispensable. Ils peuvent s'appuyer sur une expertise autonome et

faire des propositions, en lien permanent avec les salariés.

L'autre condition essentielle à une négociation de qualité, c'est un cadre protecteur garanti par la loi. Le projet de loi El Khomri, entièrement réécrit, a posé les « garde-fous » nécessaires : mandatement, maintien du droit existant en l'absence d'accord, rôle régulateur des branches... Le débat parlementaire ne doit pas revenir sur ces garanties, sous peine de déséquilibrer l'ensemble du texte. Notre attachement à la négociation collective est une constante.

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS À VENIR

Au temps de la croissance fordiste, en plus d'obtenir les contreparties salariales du « grain à moudre », nous étions déjà déterminés à faire reculer la toute-puissance patronale, et à imposer des discussions sur la stratégie économique ou sur l'organisation du travail. Aujourd'hui, dans un monde qui con-



naît des mutations profondes et rapides, nous pensons toujours que les équilibres se construisent par le dialogue et sur le terrain. Quand salariés et employeurs se mettent autour d'une table pour parler performance économique et sociale, certains syndicats s'inquiètent. Pour la CFDT, c'est l'occasion de peser et de remettre le travail au cœur des orientations stratégiques de l'entreprise. C'est préparer le futur, anticiper les évolutions à venir et donc maintenir et développer l'emploi.

Par la négociation de proximité, le syndicalisme participe à la protection effective des salariés. La loi est évidemment indispensable pour garantir le respect des droits fondamentaux. Mais elle doit être complétée par des règles négociées au plus près des réalités des salariés, pour organiser leur quotidien de travail en fonction de leurs besoins et des spécificités de leur secteur. Cela ne signifie pas moins de règles ou moins de droits,

mais une autre façon de les construire, en impliquant davantage les acteurs concernés et en répondant mieux à leurs aspirations.

Ce qui structure le débat aujourd'hui, c'est aussi une conception de la démocratie, de l'émancipation individuelle et collective. Nous pensons que les salariés, comme les citoyens, ont le droit de participer aux décisions qui les concernent, et nous voulons leur donner ce pouvoir. Nous savons que l'entreprise – comme la société – est traversée par des intérêts contradictoires, mais nous considérons qu'il est possible de les confronter – y compris par du rapport de force –, de débattre et de définir des compromis. Nous croyons que c'est ainsi qu'on peut transformer l'entreprise – et la société. ■



Laurent Berger

est secrétaire général de la CFDT