

Rencontre entre le président de la République et les partenaires sociaux

06 juillet 2021

Intervention de Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT

Cette concertation est indispensable, alors que va se jouer à la rentrée de septembre un moment décisif pour l'avenir de notre pays. Alors que beaucoup de Français aspirent à une forme de « retour à la normale » et que la situation économique s'améliore, la menace du variant et d'une 4^{ème} vague plane sur la reprise économique et sociale du pays.

D'après les projections, **la seule porte de sortie est la vaccination du plus grand nombre de personnes possible**, et cela à l'échelle de la planète. Face à cette course contre la montre, il y a une responsabilité collective pour convaincre le plus grand nombre de personnes d'aller se faire vacciner, et d'y aller vite. Avec G. Roux de Bézieux, président du MEDEF, nous avons pris notre part de responsabilité en appelant les travailleurs à se faire vacciner le plus vite et le plus massivement possible. Je pense que c'est aussi notre rôle.

La CFDT soutient en ce sens la proposition d'une obligation vaccinale pour les soignants. Ce n'est pas une position facile mais c'est pour nous la seule tenable à ce moment de bascule. L'idée n'est évidemment pas de le faire en stigmatisant les soignants qui ont beaucoup souffert dans cette crise. Il faut s'appuyer sur ce qui justifie les obligations de vaccination qui sont déjà les leurs sur certains virus : la dangerosité, la contagiosité, l'impact sur la santé publique et l'impact potentiel pour les usagers, les soignants et leur famille. Nous sommes, comme toujours, prêts à assumer nos responsabilités et sur sujet de la vaccination nous devons tout faire pour éviter de nouvelles restrictions liées au virus à la rentrée voire avant.

La vaccination doit se faire sur le temps de travail. Il faut le permettre massivement.

La crise sanitaire ne doit pas pour autant masquer les nombreuses attentes sociales qui affleurent dans notre société. Une société fatiguée de l'épreuve qu'elle vient de traverser. Pourtant, le retour au « business as usual » serait une profonde erreur. S'il y a une profonde aspiration au « retour à la normale », à une forme de sérénité sociale, le désir de changement est profond. L'évolution vers un nouveau mode de production, vers un nouveau modèle de société reste selon nous une nécessité absolue. Une nécessité pour répondre à la crise climatique, mais aussi pour faire face aux signaux d'alertes démocratiques. Il est pour nous indispensable de consacrer les mois à venir à **rassembler, réparer, relancer, accompagner.**

Premier point sur lesquelles les attentes sociales sont fortes : la question du travail

- Après le « gel » de l'activité lié aux confinements successifs, certains secteurs et certaines entreprises repartent plus fort que jamais, et c'est très bien... à condition que cela ne se fasse pas au détriment des conditions de travail des salariés. La CFDT l'a dit et le répète : **elle s'oppose à ce que les mesures d'exception prises pendant la crise soient pérennisées, en particulier lorsqu'elles concernent les conditions de travail et le dialogue social.** La reprise ne peut pas être un prétexte à un surcroît de flexibilité, à une déréglementation plus importante des normes du travail : des durées de travail, des délais de prévenance pour la prise des congés payés et RTT ou encore pour une flexibilisation, à la main des entreprises, des règles sur les CDD et l'intérim.
- **Par ailleurs, la généralisation du télétravail va durablement et profondément transformer le travail.** Le bilan est disparate selon les secteurs et les entreprises, mais pour nous la dynamique reste à enclencher, avec plusieurs points d'attention :
 - Profiter du retour en présentiel pour expérimenter les nouvelles organisations du travail en impliquant les travailleurs. **La montée des RPS doit être surveillée avec la plus grande attention.** Au vu du besoin de travailler autrement, il est impératif de **repenser les organisations du travail et d'en négocier les contours.**
 - **Vigilance à avoir sur les risques d'inégalités accrues.**
 - **Entre ceux qui ont accès au télétravail et ceux qui n'y ont pas accès.** Parmi ceux qui n'y ont pas accès, et ce n'est pas un hasard, on trouve la plupart des travailleurs dits de 2^{ème} ligne, des entreprises où les cols bleus demandent des contreparties (d'où la pertinence de notre banque des temps pour leur donner du temps plutôt que des primes).
 - Parmi les attentes que la crise a révélées : une articulation des temps à repenser, avec un enjeu majeur d'égalité professionnelle (les femmes en télétravail n'ont pas été gagnantes). **L'aspect égalité professionnelle** doit être plus que jamais pris en compte dans les accords de demain.

Dans les fonctions publiques aussi, les attentes sont fortes. Les agents ont été fortement engagés pendant la crise, malgré quatre années de mesures salariales décevantes. Les mesures catégorielles mises en place depuis sont loin d'être anecdotiques (Séguir, Grenelle de l'Education, Beauvau...) mais leur mise en œuvre requiert une exigence de tous les instants.

La CFDT attend des mesures générales mais défend aussi des priorités fortes, pour les bas salaires, l'égalité professionnelle et la formation.

Quelques exemples de revendications concrètes :

- une amélioration et une accélération des débuts de carrière pour les catégories C (il faut 11 ans aujourd'hui pour gagner 5 points d'indice soit une vingtaine d'euros !). Les catégories C, c'est 75% des agents de la Territoriale et ils n'ont bénéficié de quasiment aucune mesure au cours des dernières années hormis PPCR !
- des mesures de rattrapage sur les déroulements de carrière des femmes et sur leurs primes souvent plus faibles. D'où notre demande particulière sur les indemnités de la filière administrative.
- le maintien des rémunérations (y compris les primes) pour les fonctionnaires qui réussissent un concours et partent en formation. Aujourd'hui, ils perdent de l'argent !
- la reconnaissance dans leur parcours et dans leur rémunération des tuteurs des apprentis. On aimerait aussi que ce soit reconnu dans la charge de travail...
- accord pour travailler sur les carrières, sur les rémunérations et leurs composantes, sur l'égalité salariale, sur les carrières...

Concernant l'emploi, la reprise économique semble globalement se confirmer et c'est une bonne nouvelle. Mais une moyenne, même positive, ne suffit jamais à rendre compte de la réalité. La reprise ne sera pas la même pour tous, pour que la dynamique globale s'amplifie et embarque le plus grand nombre, il faudra faire du « sur mesure » et c'est à cela que nous devons être particulièrement attentifs.

Les réponses seront différentes pour chacun. Le tissu culturel et associatif de nos territoires devra faire l'objet d'une attention particulière, car ils sont vecteurs de notre cohésion sociale et peuvent être des tremplins vers l'emploi. Dans l'automobile, le rapport fait en commun par la Fondation Nicolas Hulot pour la Nature et l'Homme et notre fédération de la Métallurgie, montre bien que c'est le tournant de la transition écologique juste qui peut offrir un avenir à une filière structurante pour nos territoires et de très nombreux sous-traitants. Un travail fin par filière doit s'opérer pour non seulement réparer les cicatrices de la crise mais préparer l'avenir.

Il faut poursuivre le travail de suivi et d'évaluation du plan de relance pour identifier les ajustements nécessaires, mais aussi rendre compte de ce qu'il produit, sur la base d'indicateurs à hauteur de femmes et d'hommes. Les Français ne comprendraient pas que les aides publiques dont bénéficient les entreprises ne se traduisent pas en emplois créés ou maintenus, en montée en compétences des salariés, en réduction de l'empreinte écologique, en perspectives d'activité durable.

Les aides aux entreprises doivent désormais être davantage ciblées, avec un « contrôle social », c'est-à-dire un droit de regard du CSE.

Dans certains secteurs, le reprise va engendrer des difficultés de recrutement. C'est une nouvelle démonstration que la question des compétences est stratégique. 4 organisations de salariés et les 3 organisations d'employeurs ont travaillé cette question pendant une douzaine de réunions. Nous espérons aboutir à des propositions communes dans la semaine qui vient. L'enjeu n'est pas de rediscuter de la réforme de 2018 mais de renforcer son ambition de construire une société de la compétence. Cela nécessite de conforter le bon développement de l'apprentissage notamment pour les niveaux en dessous du bac, mais aussi de mettre plus le CPF au service des parcours professionnels : pour la CFDT, **le CPF doit être un pouvoir d'agir pour les carrières des salariés plus qu'un pouvoir d'achat de formations.** Pour réussir cela, il faudra aussi avoir une gouvernance plus stratégique et un financement mieux maîtrisé. C'est le sens des travaux paritaires : la formation professionnelle doit être encore plus stratégique au moment de la relance.

L'autre enjeu de la relance, c'est d'accompagner celles et ceux qui vont être le plus en difficulté.

La CFDT continue de réclamer une reconnaissance automatique du Covid comme maladie professionnelle pour un plus grand nombre de travailleurs que ce que le décret permet actuellement. Si la vaccination est obligatoire pour les soignants, il faut en miroir que la reconnaissance automatique du Covid comme maladie professionnelle soit claire et sans ambiguïté.

La CFDT revendique également de renoncer à la réforme de **l'assurance chômage**, qui pénalise les plus précaires et de prévenir la "bascule" des demandeurs d'emploi en chômage longue durée. Les entreprises doivent tout mettre en œuvre **pour éviter les licenciements** : l'APLD doit être le premier outil négocié, plutôt que les PSE.

Une attention particulière devra être portée à notre jeunesse, et notamment aux jeunes les plus éloignés de l'emploi, notamment en généralisant la garantie jeune (cf. proposition CFDT d'une taxe sur les hauts revenus pour financer un plan d'urgence pour les jeunes).

Nous le savons, les réalités vécues par les uns ou les autres ont été très diverses. Parfois, elles ont été très brutales. Le nombre de consultations chez les psychologues a explosé et les craintes sont fortes d'une dégradation importante de la santé mentale notamment chez les jeunes. Confronté à cela, le secteur de la psychiatrie est sinistré et ne peut faire face. Il faut lancer un plan de prévention de toute urgence et réinvestir dans ce secteur.

Enfin, la relance doit s'appuyer sur des éléments structurants pour l'avenir.

La création d'un cinquième risque et d'une cinquième branche de la Sécurité sociale pour prendre en charge la dépendance devra enfin se concrétiser avec un financement à la hauteur des besoins.

Le projet de loi Climat et résilience, qui est le dernier grand texte de ce quinquennat sur la transition écologique, doit être un texte ambitieux, à la hauteur des enjeux.

La CFDT a eu l'occasion de dire qu'elle jugeait le texte en-deçà des enjeux avant même que la Commission européenne ne réhaussé les objectifs à -55% d'émissions de gaz à effet de serre à l'échéance intermédiaire de 2030 pour atteindre la neutralité carbone en 2050. Chaque jour, l'actualité montre à quel point il ne s'agit pas là de lubies accessoires mais d'enjeux très concrets de vie humaine sur notre planète.

Prendre dès aujourd'hui le virage de la transition écologique juste est un impératif auquel se soustraire serait une faute. Mais la CFDT est aussi convaincue que s'y engager résolument est une opportunité stratégique pour nos entreprises et notre industrie. C'est pourquoi il est indispensable que les reculs sénatoriaux sur le volet dialogue social de ce projet de loi ne soient pas inscrits dans le marbre lors de la Commission mixte paritaire du 12 juillet. Ce serait un très mauvais signal pour l'avenir de l'Europe à quelques mois de la présidence française qu'un tel recul sur le dialogue social et sur la création d'une juridiction spécialisée sur le devoir de vigilance.

Les attentes sociales sont immenses, et le « quoi qu'il en coûte » n'est pas tenable sur la durée, nous en sommes tous conscients.

Vous connaissez la position de la CFDT sur la dette publique. Elle n'a jamais traité cette question à la légère et ne considère pas qu'il suffirait d'annuler la dette pour faire disparaître le problème.

Mais nous considérons également que dans un moment où il faudra simultanément relancer notre économie et réparer les dégâts de cette crise sanitaire, il serait dangereux d'affaiblir notre système de protection sociale et nos services publics, qui ont été les 2 piliers qui nous ont permis de traverser cette crise.

La rumeur d'une volonté de l'exécutif de reculer de l'âge légal de départ à la retraite se fait persistante depuis plusieurs semaines dans la presse. Vous ne serez pas surpris d'apprendre que pour la CFDT, cette mesure brutale d'économie budgétaire - car c'est bien de cela qu'il s'agit - ne peut se justifier dans la période.

Je rappelle que l'âge (moyen) de départ à la retraite augmente régulièrement pour faire face aux défis démographiques (cf. loi Touraine qui programme une hausse de la durée de cotisations jusqu'à 43 ans pour les générations 73 et au-delà). Faire comme si l'âge de la retraite était immobile, c'est se moquer des efforts que consentent les travailleurs de ce pays.

Sur un relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, trois critiques :

1) Ce n'est pas si efficace financièrement qu'on le dit, à cause d'effets collatéraux qu'on passe sous silence. Le plus évident est le transfert de charges vers d'autres branches de la protection sociale. Aujourd'hui, moins d'une personne sur deux qui liquide sa retraite est en emploi. Les autres sont au chômage ou en invalidité souvent. Reculer l'âge légal de la retraite fera faire des économies au régime de retraite mais alourdira les dépenses de l'assurance chômage ou de l'assurance maladie. Il y a encore pas mal d'autres effets de bords, mais plus techniques.

2) C'est injuste socialement. Guère besoin de détailler cette argumentation : cela pénalise ceux qui ont commencé à travailler tôt et ceux qui ont du mal à se maintenir en emploi en fin de carrière, soit pour des questions d'employabilité, soit pour des questions de santé et d'usure professionnelle. À ce titre, il faut rappeler que les travailleurs de la deuxième ligne sont particulièrement touchés par ces problèmes, au premier chef par la pénibilité.

3) C'est dangereux politiquement. Il y a un risque politique d'allumer le feu à l'automne sur les retraites, alors qu'il n'y a aucune urgence financière : les déficits de la CNAV sont repris par la CADES, ceux de l'Agirc-Arrco amortis par les réserves. Aucun risque de non-paiement des pensions. On peut prendre le temps de réfléchir.

En conclusion

La CFDT est prête à prendre toute sa place et ses responsabilités dans ces moments délicats de reprise sur fond de circulation du virus. Seul le dialogue permettra de passer cette période le plus positivement possible pour l'économie, la justice sociale et nos valeurs républicaines.