



Rencontre avec le Directeur Général

Augustin de Romanet a reçu, le 16 juillet dernier, une délégation des organisations syndicales pour faire un point d'information sur la loi de modernisation de l'économie et pour sonder les syndicats sur le futur probable prochain accord cadre ! Voici un bref compte rendu des débats.

Accord cadre :

Peu importe le flacon, pourvu qu'on ait l'ivresse !

La question posée par la Direction était simple en apparence, mais, à notre avis, lourde de sens: Préférez-vous un accord cadre global ou une série d'accords spécifiques définissant la politique sociale de l'établissement public?

Entre les indécis, les imprécis et les conservateurs, la CFTC s'est prononcée pour le contenant plutôt que sur le contenu. Peu importe la forme de l'accord, pourvu qu'il ait du fond! S'attacher uniquement à la forme relève pour nous d'un conservatisme puéride et dangereux pour les collaborateurs.

En effet, il sera particulièrement périlleux, dans le contexte actuel, de parvenir à un accord global mêlant, pêle-mêle, le niveau des effectifs, l'évolution des carrières, la politique des seniors et le PERCO. De deux choses l'une, où la Direction tient à un accord dans la durée et elle sera tentée de retirer du prochain accord cadre les négociations qui dérangent pour satisfaire le plus grand nombre. L'accord sera signé, mais vidé de sa substance!

Après sa revue de presse habituelle (et bien connue des principaux responsables syndicaux!) sur les sujets intéressant la CDC, le Directeur Général est revenu plus longuement sur les modifications introduites par la loi de modernisation de l'économie. Sans entrer dans le détail d'un texte, dont la CFTC, comme d'autres organisations syndicales, vous ont rendu compte régulièrement, il paraît utile de revenir sur deux points qui nous paraissent essentiels.

Réforme du livret A : le pire a été évité

De l'aveu même du Directeur Général et du Président de la commission de surveillance, "le pire a été évité". C'est dire, outre que nos craintes étaient bien fondées, que l'orientation gouvernementale n'allait pas vraiment dans le sens d'un renforcement du rôle de l'établissement dans le financement du logement social. Le spectre de la création d'un établissement public spécifique de gestion des fonds d'épargne semble écarter. La garantie de ressources paraît acquise, du moins pour le moment. Pourvu que cela dure! Espérons également que le projet annoncé de "loi de mobilisation pour le logement et la lutte contre l'exclusion" accélère véritablement la création de logements sociaux dont le Pays a besoin, sans, pour autant, grever les fonds du 1% logement au détriment du logement des salariés et, sans, comme cela avait été annoncé, assouplir l'obligation des communes de réserver 20 % de leurs logements au parc social (suivez notre regard!).

Un fonds en manque de fonds !

Le Président en rêvait, le DG l'a fait! La Caisse des Dépôts est définie, par la LME, comme "*un investisseur de long terme qui contribue, dans le respect de ses intérêts patrimoniaux, au développement des entreprises.*" L'idée est généreuse. La recette est prête : Dans un récipient (le fonds), ajouter les actions de la section générale, de la section des fonds d'épargne, du fonds de réserve pour les retraites et celles détenues par la CNP (les fonds), mixer le tout en comité des investissements créé à cet effet (la moulinette) et saupoudrer d'un zeste de contrôle de la commission bancaire (le sceau d'Etat). Vous obtiendrez "un Fonds souverain gratinée de sauce Royale".

Avec "seulement" 60Md€ d'ingrédients fongibles, le mets sera précieux et donc réservé aux fins gourmets, surtout ceux qui fréquentent la cour du Roi! En tout cas, pas de quoi rivaliser avec les banquets des fonds souverains d'Abou Dhabi ou de Norvège, garnis respectivement de 875 Md€ et 340 Md€.

Fallait-il dépouiller l'Institution de ses fonds et rogner sur le fonds de réserve des retraites pour sustenter quelques appétits ? Toujours est-il qu'entre la Cigale et la Fourmi, le gouvernement a choisi son rôle!

La morale de cette histoire, empruntée aux lendemains du premier choc pétrolier, pourrait bien être qu'en l'absence d'argent, il reste toujours des idées.

...à consommer sans modération lorsqu'il s'agit d'améliorer les garanties collectives des collaborateurs

Ou, elle observera sereinement certains syndicats s'étriper sur les sujets qui fâchent dans le but, précisément, de ne pas parvenir à un accord global pour se garder des marges de manoeuvre, tout en affirmant avoir rempli son obligation d'ouvrir des négociations sur les sujets importants.

Dans les deux cas, les collaborateurs trinqueraient !

Politique fiction dirons les mêmes indécis, schéma fantaisiste penserons les mêmes conservateurs qui raisonnent comme si l'établissement, et sa Direction, étaient les mêmes depuis 15 ans !

La CFTC préfère, pour sa part, ne jamais sous-estimer l'intelligence de ses partenaires. La question n'était anodine qu'en apparence...

Elle fera part au DRH Groupe des thèmes qu'elle souhaite voir aborder dans les négociations à venir à l'occasion d'une rencontre programmée le 25 septembre prochain.

REPRESENTATIVITE SYNDICALE ET 35 HEURES :

Une loi qui fragilise les salariés dans l'entreprise

Le 21 août 2008 marque un tournant dans la vie sociale de notre pays. Avec la parution au journal officiel de la loi "portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail" commence une nouvelle ère pour les salariés.

La CFTC considère que le gouvernement n'a pas mesuré les implications négatives de cette loi pour les salariés.

En effet, cette loi remet en cause les règles qui régissent la négociation collective. Elle aura pour conséquence de renvoyer dans les entreprises des négociations qui, jusqu'à présent, étaient menées dans les branches ou au niveau interprofessionnel.

Or, les organisations syndicales n'étant pas présentes dans toutes les entreprises, notamment les PME, les salariés risquent d'être livrés seuls devant les exigences des entreprises, et leurs intérêts ne seront portés par des personnes ne bénéficiant pas du même encadrement et de la même formation qu'actuellement.

Si l'on ajoute à cela la mise en concurrence accrue entre organisations syndicales, la remise en cause du pluralisme syndical et la limitation des moyens de fonctionnement des syndicats, on peut craindre que nombre de salariés ne trouvent plus de représentants en mesure de les défendre là où leurs intérêts sont en jeu.

La CFTC constate, par ailleurs, que cette loi rend largement caduque la loi sur le dialogue social de janvier 2007, puisque c'est désormais dans les entreprises que se décideront les normes sociales, la loi perdant son rôle de régulation.

Travailler plus, pour gagner plus ! Mais, à quel prix ?

En 2006, nous avons fêté le 70ème anniversaire de l'avènement des congés payés. Cette rentrée 2008 sera le début de la fin des 35 heures la remise en cause des jours fériés et du repos dominical...

Le processus de culpabilisation semble fonctionner à merveille. Beaucoup sont, à présent, convaincus qu'il faudra bien travailler plus, pour gagner plus ! Mais, à quel prix ?

Qui va se rémunérer davantage...en acceptant de troquer de l'argent, contre des congés ou des jours RTT épargnés que, de toute façon, il aura bien du mal à prendre?

Qui devra cotiser davantage et se priver d'une partie de ses congés (par transfert sur le futur PERCO) pour profiter d'une retraite décente?

Qui, enfin, a consenti les efforts les plus importants en augmentant considérablement sa productivité, avec les effets que l'on connaît sur le stress, tout en subissant une stagnation, voire une diminution dans certains cas, de son salaire de base?

La réponse coule de source! Ce sont bien les salariés seuls qui se sont "offerts" les 35 heures et qui se paieront, demain, leur augmentation de pouvoir d'achat avec ce qu'ils ont épargné, sans aucune bonification de l'employeur.

Le tout, avec la complicité de centrales syndicales qui prétendent réformer le dialogue social en acceptant une remise en cause de la durée légale du travail par simple accord d'entreprise, tout en appelant à se mobiliser contre cette même remise en cause inacceptable des 35 heures ! et un syndicat qui s'est construit sur l'adage "Prends l'oseille et tire-toi!", tout en donnant des leçons de responsabilité aux autres!

L'opportunisme n'a décidément pas de limite. C'est bien à l'opposé des valeurs que défend la CFTC. En tant que syndicat de construction sociale, la CFTC ne participera pas à un processus de démolition, dont les salariés seront les seuls victimes. Elle laissera aux autres le soin de porter le poids de leur compromission.