



# inFOactus

## SPÉCIAL TABLE RONDE

« *La place du syndicat dans l'entreprise* »



DR

**N**ous avons une nouvelle fois fait salle comble pour notre 5<sup>e</sup> table ronde annuelle organisée au siège de notre confédération. Traditionnellement, FOCom invite à venir débattre de façon libre et détendue les dirigeants de l'entreprise, des experts du sujet retenu et des responsables FO. Après *“L'avenir du numérique”* en 2013, *“Touche pas à Orange”* en 2014, *“La digitalisation”* en 2015, *“Le collectif dans le travail”* en 2016, le thème de 2017 était *“La place du syndicat dans l'entreprise”*. Les échanges ont été, comme à l'accoutumée, sans langue de bois. Yves Barros croquait les débats en direct.

En attendant la publication intégrale de ces échanges, en voici quelques extraits... ●●●

**CONTACTEZ-NOUS**

[dsc.ft@fo-com.com](mailto:dsc.ft@fo-com.com)



### ■ Martine BAYARD, DSC Orange

La place du syndicat telle que nous la concevons à FO est bousculée par :

- Les politiques néolibérales qui entretiennent une course internationale au moins-disant social, fiscal : choix politiques.
- La remise en cause du code du travail (lois Auroux, loi Aubry, loi travail, ordonnances : primat des accords d'entreprise, référendum...), le renversement de la hiérarchie des normes (le contrat prévalant sur la loi), les règles imposées aux OS comme le seuil de 10 % à atteindre pour être représentatifs et donc avoir des moyens et pouvoir négocier, le contournement des syndicats.
- Les nouvelles formes de travail sans contrat qui masquent le rapport de subordination (légal) employeur/salarié et contournent le droit du travail, les relations sociales normales : formalisées, contractuelles et négociées.
- La révolution numérique qui fait passer le monde du travail de l'âge de la main-d'œuvre à celui du « cerveau d'œuvre » : digitalisation et son impact sur l'organisation du travail (ex. du télétravail qui rend difficile le contact en physique et casse le collectif)
- L'évolution sociologique du salariat.



Nous devons nous adapter à certaines de ces évolutions tout en conservant nos valeurs fondatrices comme l'égalité de droit et la solidarité qui font que tous les travailleurs et en particulier les plus fragiles, les moins organisés, bénéficient des droits et de la protection sociale acquis par les autres.

Nous sommes conscients de la nécessité d'évoluer, sur notre façon de communiquer et de nous organiser par exemple. Mais nous restons attachés à ce qui donne corps et sens à nos valeurs : la négociation collective pour contractualiser, la hiérarchie des normes pour sécuriser le cadre dans lequel les syndicats négocient dans les entreprises, ce qu'ils obtiennent étant nécessairement supérieur à ce que donnent le code du travail ou les conventions collectives.

### ■ Christophe RAMAUX, membre des économistes atterrés, enseignant à l'Université Paris 1

La conception libérale incarnée par les ordonnances Macron est un cadeau empoisonné. Elles écartent les syndicats dans les PME et ouvrent la voie à des accords socialement moins-disant. Mais l'entreprise ne se réduit ni aux actionnaires qui souvent la connaissent peu ni à des patrons autocrates. L'entreprise c'est une institution collective, sociale, dont la vocation pour produire est de mobiliser un collectif de travail qui doit être bien traité et sécurisé. Il existe donc, par-delà les conflits qui la traversent, un intérêt général de l'entreprise que les syndicats doivent porter contre la vision libérale en articulant deux registres : celui de la traditionnelle lutte des classes (quand il y a régression pour les salariés) et celui de la démocratie.



### ■ Stéphane RICHARD, PDG d'Orange

Le syndicat doit être dépositaire de l'intérêt général de l'entreprise. S'il y a des intérêts divergents il y a aussi des événements qui peuvent amener à prendre ensemble position contre les coups portés de l'extérieur et pour défendre le bien-être des salariés. Quand on parle d'intérêts divergents, de quel



patron parle-t-on ? Patron propriétaire ou patron gestionnaire temporaire comme votre serviteur ? Il y a 75 % d'actionnariat dilué chez Orange avec deux grands actionnaires : l'État et les salariés. Avec 8,5 % des droits de vote, l'actionnariat salarié est une protection contre l'économie financière. Je suis convaincu de l'importance de l'activité syndicale et de la voix syndicale dans l'entreprise. Face aux difficultés, comme le harcèlement des femmes ou le harcèlement tout court, les organisations syndicales sont des lanceurs d'alerte.

Leur première fonction, c'est la protection des individus au travail. Pour jouer ce rôle il faut qu'elles se fixent des exigences, être en prise avec le terrain, ce qui donne toute la valeur à leur parole.

Le plus grand risque d'un dirigeant c'est d'être coupé du réel et heureusement les syndicats portent des demandes du terrain. Je suis bien conscient que parfois quand je viens sur le terrain, on refait la peinture !

Quelle reconversion, quelles formations tout au long de la vie professionnelle ? Comment résister à l'isolement ? Dans un système dans lequel les rapports de force risquent d'être plus violents, qui va représenter, protéger les travailleurs ?

Ce n'est pas à moi de définir le syndicat idéal... sinon il ne le serait plus ! Révolution numérique, intelligence artificielle... les organisations syndicales doivent aider les dirigeants à anticiper, à faire face aux nouvelles formes de travail.



### ■ Pascal PAVAGEAU, Secrétaire Confédéral FO en charge du secteur Économique

36 000 accords en moyenne en France, signés à 90 % par FO... la négociation fonctionne bien actuellement en France. Plus de 93 % de travailleurs sont couverts par une convention collective ou un statut, c'est un très beau résultat.

Mais quand le gouvernement casse le niveau branche, et c'est une tendance depuis plusieurs années, il dévitalise la négociation au niveau de l'entreprise et détruit à terme la protection des salariés à travers la disparition de la convention collective. Individualiser globalement l'ensemble du droit, voilà la menace.

L'organisation du travail, on ne s'est pas encore penché à fond sur la question. Mais les conditions de travail découlent mécaniquement de l'organisation. C'est un sujet prioritaire désormais.



### ■ Valérie LE BOULANGER, directrice des relations sociales du groupe Orange

Nous avons besoin de syndicats forts, compétents, responsables et qui travaillent leurs dossiers. À Orange il existe une tradition du dialogue social. Ainsi 7 000 salariés ont un ou plusieurs mandats et la participation aux élections dépasse les 74 %.

Les Organisations Syndicales ont des défis à relever. Ainsi l'âge moyen de ces 7 000 mandatés est de 52 ans et 32,6% seulement sont des femmes, tandis qu'elles représentent 36% des effectifs.

Pour la mise en œuvre des ordonnances à Orange je dirais ni fantasme ni stress.



Nous prendrons le temps nécessaire pour nous approprier ses 86 pages et sa trentaine de décrets d'application. Pour garder toute sa place à la négociation d'entreprise, il faudra faire en sorte de préserver le dialogue social, de concilier proximité, professionnalisme et compétences multiples.

### ■ Anna BYHOVSKAYA, conseillère politique au sein du comité syndical auprès de l'OCDE



Si 18 % des salariés sont syndiqués en Allemagne, c'est avec un modèle social totalement différent, des contrats à 1 euro de l'heure et une qualité de travail déplorable. On ne peut pas adopter la même stratégie.

De nouveaux défis sont à relever.

Face à l'ubérisation, il s'agit de faire reculer les zones grises. Par exemple en obtenant le statut de salarié, à l'instar de la GB ou des USA où des plaintes ont été déposées. Ou d'obtenir le droit de s'organiser comme en Irlande. Face au numérique on négocie des accords pour conserver des emplois de qualité. Mais aussi des accords plus techniques par exemple contre la toxicité possible de l'intelligence artificielle. En Italie un accord a été possible avec Amazon,

l'enjeu étant de faire respecter le droit international.

Il faut bien entendu que les syndicats s'approprient les nouvelles technologies, se modernisent surtout s'ils veulent se renouveler.

### ■ Philippe CHARRY, secrétaire général FOCom

Les politiques reprochent souvent le manque de représentativité des syndicats, notamment pour justifier les mesures qui leur ôtent moyens et pouvoirs. Il y a 20 % de syndiqués à Orange et 45 % à la Poste et davantage d'adhérents dans notre seule Confédération que dans la totalité des partis politiques. Le taux de participation aux scrutins politiques a tout à envier aux nôtres. Et puis on ne peut pas reprocher aux syndicats leur faiblesse et tout faire en même temps pour les affaiblir en leur ôtant des moyens ou en les contournant. Le regroupement des instances est absurde. Les représentants des CSE (Comités Sociaux et Économiques) qui remplacent les élus des anciennes instances représentatives du personnel devront être experts sur les activités sociales et culturelles, sur les dossiers économiques, sur l'hygiène et la sécurité, sur le droit et les règles. Et ils devront réintégrer au bout de 3 mandats juste quand ils commenceront à maîtriser leurs missions. Ce seront des moutons à 5 pattes.

Concernant la défense de l'intérêt général de l'entreprise, si on n'est pas co-gestionnaires, on questionne en revanche la stratégie (par exemple on critique le recours à la sous-traitance et ses coûts induits cachés). Et on défend l'entreprise contre les dangers qui la menacent : la politique concurrentielle et consumériste, les failles fiscales et réglementaires, les sanctions indues...



**Un débat riche à poursuivre. On ne mesure pas encore complètement jusqu'où iront les réformes voulues par le gouvernement actuel, ni a fortiori les conséquences de ces bouleversements sur les relations sociales et la place des syndicats dans l'entreprise. Très attachés à la négociation, nous y apportons beaucoup de soin par respect pour nos mandants comme pour nos interlocuteurs.**

**Nous invitons tous les personnels à nous rejoindre pour résister à la remise en cause des droits et pour renforcer le dialogue social.**

