

VÉRONIQUE DESCACQ (CFDT)

"Remettre en cause les 35 heures serait un casus belli"

La numéro 2 de la CFDT défend un syndicalisme de proximité et de négociation mais n'hésite pas à sortir les griffes pour protéger certaines avancées sociales.



Véronique Descaq, secrétaire générale adjointe de la CFDT. © CFDT

JDN. La CFDT fête ses cinquante ans cette année. Selon vous quel est son plus grand fait d'armes ?

V. D. Ce n'est pas tout à fait exact. La CFDT est née en 1919. Elle fête les cinquante ans de l'évolution de la CFTC, de sa déconfessionnalisation en 1964. Personnellement, je retiens, dans cette période, deux faits très importants pour moi, très marquants pour la CFDT. D'abord, nous avons été très en pointe pour défendre la cause des femmes, le droit à la contraception, à l'avortement, l'accès au marché du travail, etc. Ensuite, nous avons négocié et obtenu les réductions du temps de travail de quarante à trente-neuf heures par semaine en 1981, puis trente-cinq heures à la fin des années 90. Il s'agit de grandes victoires, même s'il y a beaucoup à dire sur leurs modalités d'application. Globalement, elles permettent aux salariés de mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Et parmi ses échecs ?

Je vois plutôt des regrets : l'implantation, la proximité insuffisante que nous avons avec les salariés des petites entreprises. C'est l'un des enjeux des négociations autour du dialogue social.

"Contrairement à une idée reçue, nous ne défendons pas que les salariés du public"

Alors que l'engagement syndical ne se porte pas très bien en France, comment la CFDT peut-elle réussir les cinquante prochaines années ?

La CFDT est le syndicat le plus implanté dans les entreprises privées, les PME en particulier. Nous sommes implantées dans 60% d'entre elles mais ce n'est pas assez. Faire reconnaître le fait syndical dans toutes les entreprises, particulièrement les petites, reste un gros enjeu. Nos plus grosses fédérations sont celles de la santé et des services, deux secteurs en développement. La CFDT se veut le syndicat de la négociation, de la conciliation et de l'ouverture sur le monde. Le taux de syndicalisation est insuffisant, mais nos adhésions augmentent depuis dix ans. Contrairement à une idée reçue, nous ne défendons pas que les salariés du public. C'est un lieu commun qu'il faut combattre, plus de 60% de nos adhérents travaillent dans le secteur privé. Il faut aussi se souvenir que nous ne sommes pas dans un pays de forte tradition syndicale, pour des raisons historiques et structurelles. La Belgique est citée pour son taux de syndicalisation très fort. Mais dans ce pays ce sont les syndicats qui gèrent directement les indemnités de chômage. Ce n'est pas dans la tradition française : les syndicats défendent tous les salariés, négocient des droits valables pour tous, pas seulement pour leurs adhérents. Les 35 heures, les droits rechargeables aux indemnités chômage, le compte personnel de formation, la généralisation de la retraite complémentaire ont été obtenus pour tous les salariés.

Cette faiblesse militante peut poser des questions sur la représentativité des syndicats...

C'est vrai que le taux d'adhésion est insuffisant. Cela dit, la participation aux élections dans les entreprises est très élevée, de l'ordre de 70 % beaucoup plus que celle des élections politiques. La légitimité et la représentativité des militants syndicaux dans les entreprises n'est pas contestable.

"L'expérimentation d'indemnités chômage dégressives dans les années 90 n'a pas marché"

François Rebsamen a avoué son impuissance après la publication des derniers chiffres du chômage. Que faudrait-il encore tenter ?

Nous vivons une situation dramatique avec cinq millions de demandeurs d'emplois, dont plus de trois millions n'exerçant aucune activité. De plus en plus de gens décrochent, s'éloignent de l'emploi, n'ont plus confiance en eux et dans la société. La CFDT a formulé trois propositions.

Il faut d'abord garantir de bons niveaux d'indemnisation, stables et en fonction de l'activité passée du salarié privé d'emploi. Il ne faut pas non plus qu'elle soit punitive. Voilà pourquoi nous sommes contre un retour aux indemnités dégressives : l'expérimentation tentée dans les années 90 n'a pas marché. Ensuite, il faut mettre en place un accompagnement adapté à chaque situation, léger ou renforcé en fonction de l'aisance de chacun à retrouver vite du travail. Et des formations adaptées au marché du travail, aux besoins des entreprises. Mais pas seulement : il y a beaucoup à faire, pour les personnes éloignées de l'emploi depuis longtemps, pour réapprendre à gérer des contraintes horaires, savoir se présenter, rédiger un CV, etc.

La formation professionnelle reste négligée, en particulier par l'Education Nationale.

Cette dernière ne porte-t-elle pas une grande responsabilité dans la montée du chômage, notamment en persistant à dénigrer les métiers manuels ?

Nous devons tout mettre en œuvre pour que les salariés soient mieux formés aux métiers de demain. La formation professionnelle et l'école doivent marcher main dans la main. Il faut aussi revaloriser les métiers manuels, encourager la mobilité professionnelle, sécuriser les parcours professionnels, garantir des droits qui soient attachés à la personne plutôt qu'au statut ou au contrat de travail, quelles que soient les entreprises. Voilà aussi le sens de notre combat pour la généralisation de la complémentaire santé, contre le temps partiel subi, pour les droits rechargeables.

"Aucune organisation syndicale n'est contre le fait de contrôler les chômeurs"

Lorsque l'on évoque un contrôle accru des chômeurs, on assiste à une levée de boucliers du côté des syndicats. Pourquoi cette opposition ?

Ce qui s'est passé ces dernières semaines est très caractéristique d'un affolement qui saisit davantage les médias que les partenaires sociaux. Aucune organisation syndicale n'est contre le fait de contrôler les chômeurs. Il est légitime de s'interroger et de contrôler que l'argent public est bien employé. Mais l'enjeu majeur est celui de l'accompagnement des chômeurs pour les aider à s'inscrire dans un parcours de retour à l'emploi qui nécessite souvent recours à la formation et montée en qualification. Et il ne faut pas oublier la lutte contre le travail clandestin ou contre les revenus non déclarés.

Emmanuel Macron a affirmé que les trente-cinq heures ne doivent pas être un tabou.

S'agit-il d'un chiffon rouge à ne pas agiter devant la CFDT ?

Il s'agirait même d'un casus belli ! La CFDT est contre leur remise en cause globale. Nous avons montré que les trente-cinq heures n'ont pas détruit d'emplois, elles en ont créé, au contraire. J'ai négocié à l'époque l'accord des Banques populaires où je travaillais. Un accord triplement gagnant : les patrons ont obtenu davantage de flexibilité, les salariés travaillent moins et des emplois ont été créés. Mais sans remettre en cause la durée légale, des adaptations sont toujours possibles par la négociation. C'est le cas en permanence dans de nombreuses entreprises.

Le gouvernement a également l'intention de réformer le travail le dimanche. Quels assouplissements seriez-vous prêts à accepter sur ce sujet ?

Nous n'avons pas d'opposition de principe. Nous sommes contre sa généralisation. Ce qui ne veut pas dire que nous ne sommes pas ouverts à des aménagements au cas par cas. A condition que les conditions d'emploi et de rémunération des salariés concernés soient clairement définies par la négociation.

"Le contrat de travail unique est une idiotie"

Le gouvernement évoque aussi un projet de contrat de travail unique pour tous les salariés. Pourquoi vous y opposez-vous ?

C'est une idiotie ! Le monde du travail est traversé de différences et l'on voudrait coller un modèle unique pour les régler toutes ? Cela va à l'inverse de ce que l'on observe aujourd'hui : le statut d'auto-entrepreneur et le projet de portage salarial ne vont pas dans le sens d'un contrat de travail unique. Le monde du travail a besoin de tout autre chose. Il faut au contraire attacher des droits aux individus sans se préoccuper de la nature du contrat concerné, CDD ou CDI. Il faut sécuriser les parcours professionnels plutôt que de se focaliser sur le contrat de travail.

Emmanuel Macron évoque une réforme des prud'hommes afin d'accélérer le traitement des recours des salariés. Quelles sont les principales propositions pour réduire les délais ?

Le fonctionnement des prud'hommes a vraiment besoin d'être amélioré pour rendre les procédures plus fluides et plus rapides pour les salariés. Il faut une vraie procédure de conciliation, qui évite que 95 % des affaires soumises finissent en bureau de jugement, voire en déportation. Une représentation collective pour les salariés des petites entreprises permettrait aussi d'éviter le recours systématique aux prud'hommes.

Croyez-vous au million d'emplois promis par le Medef ?

Nous croyons à la possibilité de relancer la croissance et de créer des emplois par l'engagement dans le pacte de responsabilité. C'est dans cette voie que le Medef doit s'engager plutôt que de pratiquer le lobbying visant à conditionner la création d'un million d'emplois à la suppression de toute contrainte dans le Code du travail. Nous pensons que l'on peut retrouver le plein emploi à condition que les entreprises aient une stratégie claire qui leur permette d'apporter les meilleures réponses aux besoins sociaux et sociétaux, par l'innovation, l'investissement, les technologies numériques et une montée en gamme de leurs produits et services. Nous disons oui au pacte de responsabilité qui doit nous permettre de changer de modèle et même, à moyen terme, de retrouver le plein emploi.

"Tout salarié doit avoir droit à une représentation collective qu'il élit quelle que soit la taille de son entreprise"

Que répondez-vous aux employeurs qui estiment que les procédures de licenciement sont un frein à l'embauche ?

C'est très largement un fantasme. Le droit du licenciement économique a beaucoup évolué depuis l'accord sur la sécurisation de l'emploi que la CFDT a signé en 2013. L'insécurité des entreprises a été considérablement réduite. Auparavant beaucoup de plans sociaux étaient annulés par la justice. La majorité des plans de sauvegarde de l'emploi sont aujourd'hui négociés et le taux de leur contestation devant les tribunaux est tombé de 30 à moins de 5%.

Beaucoup de petits patrons avouent rechigner à embaucher un salarié de plus, de peur de franchir les fameux seuils sociaux et de l'arrivée de syndicats dans leur entreprise...

Pour la CFDT, tout salarié doit avoir droit à une représentation collective qu'il élit quelle que soit la taille de son entreprise.

"Il y avait d'autres solutions que la modulation des allocations familiales, comme la forfaitisation du quotient familial"

Le parlement a voté la modulation des allocations familiales en fonction des revenus.

Pourquoi la CFDT regrette-t-elle cette décision présentée comme une mesure de justice sociale ?

Nous sommes très réservés. La politique familiale a vocation à soutenir les familles par la distribution d'allocations. Elle doit aussi permettre l'accès à des modes de gardes collectifs des enfants et favoriser le travail des femmes. La CFDT y est très attentive parce que cela favorise l'égalité des chances. Nous pensons qu'il y avait d'autres solutions que la modulation des allocations familiales en fonction des revenus, comme la forfaitisation du quotient familial. Il s'agirait d'accorder le même montant à toutes les familles quel que soit leur revenu, y compris par un crédit d'impôts pour celles qui n'en payent pas. Et cela dès le premier enfant.

Autre dossier de longue haleine : la parité en entreprise ou en politique. Mais quid des syndicats ? Avez-vous sur ce point enregistré des progrès dans vos fédérations et au sein des établissements ou vous êtes représentés ?

La CFDT est le seul syndicat où la mixité des adhérents est à l'image de celle des salariés : 47% des adhérents sont des femmes. Cela vient notamment de notre implantation forte dans les activités de service ou dans la santé. Notre commission exécutive est parfaitement mixte : cinq femmes et cinq hommes. Pour autant cette question demeure un vrai problème, notamment dans certaines de nos organisations, mais les choses changent et nous y travaillons. L'évolution est inéluctable. Détecter et favoriser des candidatures de femmes dans les entreprises reste difficile. C'est aussi un chantier des négociations sociales en cours : il faut là-aussi davantage d'accompagnement pour les femmes qui souhaitent s'investir dans le syndicalisme, davantage de partage des tâches, de structures de gardes collectives pour les

enfants. C'est aussi le sens des revendications de la CFDT pour favoriser un meilleur équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle.

"Les responsables syndicaux ont un devoir d'exemplarité"

La rénovation de l'appartement de fonction de Thierry Le Paon a coûté cher à la CGT.

A la manière des hommes politiques, les leaders syndicaux doivent-ils faire preuve d'une transparence accrue sur leur situation personnelle ?

Je n'ai pas à me prononcer sur une affaire interne à la CGT. Je pense que les responsables syndicaux ont un devoir d'exemplarité, que l'on doit adopter un mode de vie conforme aux valeurs que l'on défend. Cela dit, je ne connais pas de syndicalistes qui se soient enrichi par leur activité militante. J'en connais beaucoup en revanche qui ont privilégié leur activité militante au détriment de leur carrière professionnelle.