



Du syndicalisme responsable

« A poil ! A poil ! ». Tels furent les cris hurlés par la foule de syndicalistes allumés tentant de lyncher deux cadres de la Direction d'Air France lors du Comité central d'entreprise du 5 octobre dernier à Paris. L'image de ces deux dirigeants visiblement choqués, vestes et chemises en lambeaux, fuyants devant cette horde primitive a fait le tour du monde et sérieusement interpellé votre serviteur. En effet, la dernière fois que j'ai entendu cette brillante locution interjective, c'était il y a bien longtemps, dans le préau de mon école, mais c'était bien moins violent... « La violence est l'arme des faibles » disait déjà Syrus en 85 av. JC, elle est générée par celui qui n'a plus d'arguments.

Tout ceci interpelle en effet. L'an passé Air France-KLM, qui peine à rentabiliser ses vols long courrier face à la concurrence farouche de nouveaux acteurs comme Etihad ou Emirates, proposait de développer sa filiale *low cost* Transavia pour maintenir le Groupe à flot et créer 250 postes de commandant de bord et de copilote. Cette stratégie, dont l'élaboration et la mise en œuvre relèvent de la responsabilité de la Direction et du Conseil d'administration, fut vivement combattue par des syndicats de pilotes jusqu'au-boutistes qui firent la grève une bonne partie du mois de septembre 2014, alors qu'ils n'étaient impactés en rien par cette politique. Résultat : le syndicat – avec la complicité du Gouvernement – fait plier la Direction, Air France subit 400 millions d'euros de pertes liés à la grève et peine à définir une nouvelle stratégie dans ce contexte. Une des conséquences de ce tour de force syndical, ce sont les licenciements annoncés lors de ce récent Comité d'entreprise qui tourna mal. Cet exemple n'est de loin pas le seul ; la Direction et les syndicats de l'usine Smart de Hambach (Moselle) négociaient mi-octobre pour mettre en œuvre de nouvelles conditions d'emploi sensées permettre le maintien du site en France dans l'avenir. 39 heures payées 37, augmentation mensuelle de 120€ et prime unique de 1'000€, un plan accepté par 56% du personnel mais ardemment combattu par les syndicats. Si la Direction ne parvient pas à augmenter la productivité de son usine, qui en portera la responsabilité quand elle sera déplacée en Pologne ou ailleurs ?

Cette dérive syndicale, heureusement beaucoup plus rare chez nous, est des plus dangereuse. En défendant des idéologies d'un autre temps, en se mêlant de stratégie d'entreprise sans en avoir les compétences, en ignorant les véritables enjeux auxquels les entreprises sont confrontées, en figeant le marché du travail, en défendant des causes indéfendables, ce syndicalisme intégriste va contribuer à faire de la France un désert économique, pour le plus grand malheur des travailleurs qu'ils sont sensés défendre dans leur majorité. Évidemment, il ne s'agit pas ici de nier l'importance des organisations de travailleurs qui ont beaucoup fait pour améliorer les conditions de travail et de protection sociale. Le syndicalisme pertinent aujourd'hui est celui que l'on peut voir fonctionner en Allemagne ou en Suisse, où Directions et Syndicats travaillent en partenaires pour trouver ensemble des consensus qui sont les meilleures solutions pour l'entreprise et les salariés. La célèbre négociation de 2006 entre IG Metall et Volkswagen visant à améliorer la compétitivité des usines déficitaires dans l'ouest de l'Allemagne ayant été un exemple. A Genève aussi, le partenariat social est une réussite : Patronat et Syndicats négocient des conventions collectives, gèrent, avec l'Etat, les fonds dédiés à la formation professionnelle et continue; veillent au respect des conditions de travail ou organisent des événements d'envergure comme cité-métiers.ch, l'expo, la plus grosse exposition suisse sur les métiers et les formations qui aura lieu du 3 au 8 novembre prochain à Genève (www.cite-metiers.ch).

Steeves Emmenegger, fondateur de
emmenegger | compétences | conseils et de
SCAN swiss competencies assessment network