

[Entretien] “Le progrès est encore possible !”

PUBLIÉ LE 28/09/2016 À 14H12par [Nicolas Ballot et Aurélie Seigne](#)



Campagne présidentielle, élections TPE, enquête « Parlons travail », mise en œuvre des réformes récentes et effectivité des droits obtenus par la CFDT. En cette rentrée 2016, Laurent Berger n'entend pas en rabattre sur les ambitions de la CFDT à porter la voix des travailleurs et à défendre une certaine vision de la société

Quelles sont les priorités de la CFDT en cette rentrée 2016 ?

La priorité de la CFDT est que cette année ne soit pas inutile pour les salariés et que les enjeux qui les concernent soient pris en compte dans le débat présidentiel, alors que la campagne des primaires est partie sur des bases inquiétantes. Nous devons rendre effectifs les droits obtenus en faveur des salariés ces dernières années : [le compte personnel de prévention de la pénibilité \(C3P\)](#) ; [les différentes avancées de la loi Travail](#) et en particulier [le compte personnel d'activité \(CPA\)](#) ; le plan 500 000 formations supplémentaires de demandeurs d'emploi.

Il y a aussi la campagne de [l'élection pour les salariés des TPE](#), qui se déroule du 28 novembre au 12 décembre. Quel est l'objectif ? Devenir première organisation syndicale en 2017 ?

L'enjeu n'est pas uniquement électoral : cela fait des années que les militants CFDT mènent un travail de fond et de proximité avec les salariés des petites entreprises, qu'ils soient vendeurs, pharmaciens, assistantes maternelles, serveurs ou cuisiniers, animateurs, etc. Et la CFDT se bat pour qu'ils ne soient pas exclus des droits créés : le compte pénibilité, [le compte personnel de formation \(CPF\)](#), le CPA. Cette élection doit nous permettre d'ancrer davantage notre type de syndicalisme, qui apporte des résultats à tous les salariés, et de marteler que « ce n'est pas parce qu'on travaille dans une petite entreprise qu'on doit avoir de petits droits ».

CE N'EST PAS PARCE QU'ON TRAVAILLE DANS UNE PETITE ENTREPRISE QU'ON DOIT AVOIR DE PETITS DROITS

Qu'est-ce que cela changerait pour la CFDT d'être première organisation syndicale en 2017 ?

Ce serait un événement majeur de l'histoire sociale du pays : cela confirmerait que notre syndicalisme répond aux attentes des salariés. Ce serait aussi une récompense de tout le travail fourni par les militants, au quotidien, dans les entreprises et les administrations, pour prendre en compte le réel sans accepter que les salariés soient la variable d'ajustement de choix purement économiques. Ce serait un vrai gage de confiance de la part des salariés si nous devenons première organisation en 2017. Mais pour l'être, il faut faire un bon score aux élections TPE, dans les industries électriques et gazières et dans toutes les entreprises. Et ça, ça passe par toujours plus de proximité aux salariés.

Compte tenu du climat syndical actuel, la CFDT ne risque-t-elle pas d'être première, mais seule ?

Si on est premier, notre responsabilité sera plus grande encore ; mais à la CFDT, on a l'habitude de prendre nos responsabilités. Après, les résultats de nos partenaires syndicaux ne nous désintéressent pas. Ce n'est pas un scoop que dans notre pays cohabitent deux types de syndicalisme : celui qui conteste et regarde le monde du bord du trottoir et celui qui s'engage pour la transformation sociale. J'espère évidemment que le bloc réformiste progressera. Mais je regarde surtout les résultats de la CFDT.

La CFDT vient de lancer **une grande campagne, "Parlons travail". Quel en est l'objectif ?**

Nous voulons donner aux travailleurs la parole sur la manière dont ils vivent leur travail à travers la plus grande enquête jamais réalisée en France sur le sujet. Il faut lui donner un large écho : j'invite tous les adhérents de la CFDT à la remplir et à la diffuser autour d'eux. Plus on aura de réponses, meilleure sera notre perception du ressenti des travailleurs sur leur travail, ce qui alimentera nos revendications à partir du réel. Cela permettra également de mettre le travail au cœur du débat public. Et ce ne sera pas du luxe, tant le travail est caricaturé lors des campagnes politiques !

On parle beaucoup d'ubérisation, de révolution numérique, de **fin du salariat... C'est aussi la grille de lecture de la CFDT ou tout cela n'est que buzz médiatique ?**

Le développement de nouvelles formes d'emplois est une évidence. Des exemples récents de conflits mettent en lumière ce que la CFDT dit depuis longtemps : les travailleurs des plateformes numériques vivent dans une dépendance économique vis-à-vis de leurs donneurs d'ordre sans être dans un lien de subordination comme le sont les salariés ; cela implique une protection et des droits attachés à la personne. La loi Travail prend en compte ces situations à travers le CPA et impose pour la première fois un début de responsabilité à ces donneurs d'ordre. Mais il reste beaucoup à faire : les plateformes doivent cotiser pour la protection sociale de ces travailleurs et participer à la solidarité nationale en payant des impôts en proportion de leur activité.

En tant que syndicat, il nous revient d'organiser ces travailleurs afin qu'ils puissent peser face aux plateformes. Cela suppose qu'on les syndique, comme ont commencé à le faire la CFDT-Transports et Environnement et la Fédération Communication, Conseil, Culture : en cas de conflits d'intérêts, qui ne manquent pas de se produire, entre ces travailleurs et les plateformes donneuses d'ordre, l'action collective et des espaces de régulation pour échanger et négocier sont indispensables.

Que pense la CFDT du revenu minimum universel ?

La CFDT réfléchit sur le revenu universel, mais notre positionnement n'est pas encore arrêté. Car derrière l'apparente simplicité de l'idée, les questions qu'il soulève sont complexes : ce n'est pas un hasard si l'idée est portée des altermondialistes aux ultralibéraux. Pour certains, c'est un socle de solidarité qui permet de remettre au cœur la dimension émancipatrice du travail. D'autres sont dans une logique d'aumône entérinant l'exclusion durable de certains du monde du travail. Il y a peut-être une voie à creuser, qui reconnaisse l'apport de chaque citoyen à la société et permette de développer de la solidarité. Mais ce sujet est plein de chausse-trappes. À la CFDT, nous allons donc procéder comme toujours : prendre le temps de réfléchir et de débattre.

LE PATRONAT A UNE ATTITUDE RÉACTIONNAIRE SUR LA PÉNIBILITÉ !

Concernant la pénibilité, le patronat continue de refuser la mise en œuvre du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P). N'y a-t-il pas un risque à ce que ce soit une grande avancée dont les salariés ne verront jamais la couleur ?

Depuis le début, le patronat a une attitude réactionnaire sur la pénibilité ! Je rappelle que l'on parle de salariés qui meurent prématurément ou vieillissent en mauvaise santé parce qu'ils ont eu un travail pénible. Le compte pénibilité est donc une mesure de justice sociale. Je refuse de me laisser

enfermer dans un débat technique autour de sa mise en œuvre ! Quand j'entends certaines organisations patronales dire qu'elles n'appliqueront pas la loi, je me demande dans quel monde on vit... Dans un pays républicain, quand une loi est votée, on l'applique ! La CFDT défendra bec et ongles le C3P, aujourd'hui pour sa mise en place effective et demain si certains envisageaient de le remettre en cause. Et à ce moment-là, alors que nous avons été bien seuls à nous battre pour l'obtenir, nul doute que nous aurions des alliés.

Une reprise de la négociation sur l'assurance-chômage est-elle envisageable compte tenu des conditions posées par le Medef (refus de toute hausse de cotisation, dégressivité des allocations, etc.) ?

Le patronat a mis fin à la négociation en juin à cause de ses divisions internes, et je vois mal comment il pourrait revenir cet automne avec un mandat constructif et une réelle volonté de reprendre les discussions sur des bases non idéologiques. Nous voulons débattre d'une cotisation patronale qui tienne compte du recours aux contrats courts. Si l'objectif du Medef est de punir les chômeurs, il est hors de question pour nous d'aller sur ce terrain-là. Les chances de voir la négociation reprendre sont donc extrêmement faibles ; il appartiendrait alors à l'État de proroger ou de modifier l'actuelle convention. À ce moment-là, nous ferons valoir nos positions.

Plus globalement, la logique actuelle du patronat laisse-t-elle de l'espace au dialogue social au niveau national interprofessionnel ?

Le temps économique et social n'est pas celui du politique. Aucun des acteurs n'a intérêt à suspendre la négociation. Et encore moins les salariés. S'il y a des espaces de dialogue à saisir, sur le télétravail, le compte épargne-temps, pour en faire un nouveau droit universel intégré au CPA, ou dans la concertation sur l'emploi des jeunes, nous le ferons. Le problème, c'est que le patronat semble davantage dans une logique de lobbying que de négociation. Mais à la CFDT, on ne peut se résoudre à ce que tous les cinq ans, une année soit perdue à attendre la présidentielle. Ce n'est pas dans l'intérêt des salariés et des entreprises ni des organisations syndicales et patronales qui les représentent.

NOUS NE SOMMES PAS DANS UNE GUERRE SYNDICALE

Et avec les autres organisations syndicales, les différences de positionnement sur la loi Travail sont-elles surmontables pour avancer sur d'autres sujets ?

Nous ne sommes pas dans une guerre syndicale. Si c'est bon pour les salariés de travailler avec d'autres organisations syndicales, nous le ferons, comme nos militants le font quotidiennement dans les entreprises et les administrations. S'il y a des convergences syndicales sur l'assurance-chômage ou le télétravail, allons-y ! De même, sur les questions sociétales, un travail en commun est possible. Mais je tiens à rappeler que quinze locaux CFDT ont été saccagés depuis le printemps ; on aurait apprécié une condamnation plus ferme de ces actes par nos « collègues syndicaux ».

Comment la CFDT va-t-elle se positionner dans la campagne présidentielle ?

La CFDT ne répondra pas à toutes les provocations des primaires. Nous préférons mettre cette période à profit pour approfondir les grands enjeux, notamment avec nos partenaires de la société civile au sein du collectif « Les Places de la République » : les transitions écologique et numérique et leur impact sur l'emploi, les contenus du CPA, prémices d'une protection sociale renforcée pour tous les travailleurs, la fiscalité, l'action publique, la démocratie et le rôle indispensable des corps intermédiaires, la responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise, la lutte contre les inégalités, la cohésion sociale et le vivre-ensemble.

Le message que la CFDT veut faire passer, c'est que le progrès est encore possible. Mais cela ne peut se faire que dans une société démocratique qui prend soin des plus fragiles. Nous ferons des propositions aux candidats sur la base de ce projet de société.

NOS VALEURS SONT INCOMPATIBLES AVEC LE FRONT NATIONAL

Peut-on être « ni neutre ni partisan » quand le second tour risque de voir s'affronter la candidate du Front national et un ancien président de la République virulent contre les organisations syndicales ?

La CFDT n'appellera pas à voter pour un candidat. C'est le sens de notre slogan « ni neutre ni partisan », que l'on pourrait reformuler en « engagés », au service des salariés, et « indépendants » de tout parti politique.

Nous continuerons sans relâche à expliquer pourquoi [nos valeurs sont incompatibles avec le Front national](#), qui, même sous couvert de dédramatisation, reste le parti du rejet de l'autre, antieuropéen et dont le programme économique est dangereux. La CFDT n'aura aucun état d'âme à empêcher le FN d'accéder au second tour et, a fortiori, au pouvoir. Mais nous n'y parviendrons pas seuls. Les représentants politiques ont une responsabilité à ne pas tomber trop bas dans leurs propos, à ne pas chasser sur les terres du FN. Et j'en appelle à tous les adhérents CFDT : ne vous laissez pas gagner par la peur et ne vous trompez pas au moment de voter ; on ne peut pas laisser le FN accéder au pouvoir.

Beaucoup de candidats à la primaire visent la fonction publique pour faire des économies. Comment la CFDT réagit-elle ?

C'est indigne du débat public de parler des agents publics comme d'un coût sans jamais redire qu'ils sont les vecteurs de notre cohésion sociale. J'entends parler de postes à supprimer et de milliards à économiser ; mais rien sur l'avenir de l'action publique. Quels services publics voulons-nous demain ? Rien non plus sur l'apport des professionnels des fonctions publiques qui rendent des services très concrets à la société. Comment répond-on au mal-être persistant vécu par beaucoup d'agents publics ? Voilà sur quoi devrait porter le débat !

Je rencontre beaucoup d'agents des trois fonctions publiques lors de mes déplacements, et tous me disent à quel point c'est usant d'être ainsi stigmatisé. Ça s'ajoute aux restrictions budgétaires et à des conditions de travail sur lesquelles les agents ont peu de marges de manœuvre, faute d'un véritable dialogue social. Sans compter que l'on manque là aussi d'acteurs capables de s'engager. Le protocole Parcours professionnels, carrières et rémunérations négocié l'an dernier n'a pas réuni suffisamment de signatures pour être validé sans décision unilatérale du gouvernement, alors que tous [les agents y gagnent](#) ! Je suis sûr que lors des élections dans les fonctions publiques de 2018, les agents sauront s'en souvenir.

La question des réfugiés est aussi totalement absente des débats, comme si des milliers de gens ne mourraient pas chaque mois à tenter de fuir la guerre, le terrorisme ou la misère...

Ce drame humain est malheureusement instrumentalisé, ce qui ne veut pas dire que dans une ville comme Calais, la situation n'est pas difficile pour les habitants et les salariés. [La CFDT du Calais fait d'ailleurs un travail important sur le sujet.](#)

Mais la France n'a pas assumé sa part d'accueil de migrants, qui sont des gens comme vous et moi, qui fuient l'horreur de la guerre en Syrie ou en Irak. Il n'y a vraiment pas de quoi être fier. Nous avons un devoir d'accueil ! La CFDT continuera de s'engager en ce sens avec France Terre d'Asile.

Tu évoquais l'enjeu de faire appliquer la loi Travail. Or des équipes craignent de faire l'objet de pressions, de la direction ou des autres organisations syndicales, dans leur entreprise. Que leur réponds-tu ?

Si certains se sont posés ou se posent des questions, c'est normal et sain ; nous ne sommes pas une organisation monolithique, et le débat se poursuit en notre sein. Rappelons que cette loi s'inscrit dans la longue histoire de la CFDT en faveur de la négociation et de la présence syndicale au plus près des salariés. Je ne rêve pas d'un monde idéal où, soudain, tous les patrons seraient devenus progressistes. Mais j'affirme que les salariés sont mieux traités là où des organisations syndicales, et

en particulier la CFDT, sont présentes. C'est pourquoi nous avons soutenu le principe de ramener la négociation au plus près de la réalité, notamment sur l'organisation du travail.

SI AUCUN ACCORD N'EST TROUVÉ DANS UNE ENTREPRISE, C'EST LE CODE DU TRAVAIL QUI CONTINUE DE S'APPLIQUER

Et si aucun accord n'est trouvé dans une entreprise, rien ne change : c'est le code du travail et, éventuellement, la convention collective qui s'appliquent. Le boulot syndical, maintenant, c'est donc de voir ce qui est faisable ou pas. C'est pour cela que l'enjeu de la Confédération, des fédérations et des unions régionales, des syndicats, c'est de se mettre au service des équipes. C'est notre engagement : être au plus près des militants, les informer, les accompagner, les former, les outiller, les soutenir. Leur dire : « Si vous décidez de vous engager sur un accord, toute la CFDT sera à vos côtés. Et si vous estimez que le compte n'y est pas, n'y allez pas. »

Quel est le fil conducteur de l'ensemble des réformes engagées, de la représentativité syndicale en 2008 à la loi Travail ?

L'idée que c'est au plus près des salariés, donc dans l'entreprise, que l'on répond le mieux à leurs préoccupations et aspirations. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a plus de branche forte et un code du travail protecteur. Cette idée, c'est déjà celle de la création de la section syndicale en 1968 ; des lois Auroux en 1982 ; de la représentativité, qui assoit la légitimité syndicale sur le vote des salariés en 2008 ; du rôle accru des représentants du personnel pour infléchir la stratégie de l'entreprise en 2013 ; de la modernisation du dialogue social en 2015 ; et maintenant du renvoi à la négociation d'entreprise sur les questions d'organisation du travail.

Maintenant, il nous reste à consolider ces réformes. Ça passe par le fait de s'implanter dans davantage d'entreprises, et le renforcement du mandatement constitue de ce point de vue une formidable opportunité ; d'accompagner les militants ; d'être proche des salariés. Et de travailler le fond des sujets, à travers la formation, le recours à l'expert, la nouvelle articulation de l'information-consultation avec la négociation. À la CFDT, on peut relever ce défi !

Et pas ailleurs ?

Je pense que si d'autres organisations ont été aussi virulentes, c'est parce qu'elles savent qu'elles n'ont pas la capacité à faire. Nous, on fait confiance à nos militants parce qu'à la CFDT, on sait prendre nos responsabilités. Et si ça ne marche pas par la négociation, on utilisera d'autres éléments du rapport de force.

NOUS REFUSONS D'ÊTRE DES SYNDICALISTES QUI PARTENT PERDANTS ET REVIENNENT LES MAINS VIDES

Je suis conscient que c'est une lourde responsabilité. Mais si j'ai une telle confiance en nos militants, c'est parce que ce sont eux qui font le syndicalisme. Ce que l'on a vu au printemps, c'est une contre-image : être contre tout et tout perdre à la fin... Nous, on refuse d'être des syndicalistes qui partent perdants et reviennent les mains vides.

La loi prévoit que, dans les deux ans qui viennent, l'ensemble du code du travail sera réécrit sur le modèle de la nouvelle architecture en matière d'organisation du travail. C'est une bonne chose selon la CFDT ?

Les travaux de la commission à laquelle seront associés les partenaires sociaux à travers le Haut Conseil du dialogue social n'ont pas encore commencé. Ces travaux doivent permettre de faire mieux. Aujourd'hui, le code du travail n'est pas assez protecteur, car il ne tient pas suffisamment compte des nouvelles formes d'emploi. Soyons clairs : le syndicalisme ne doit pas donner le signal que bouger, c'est reculer. C'est le statu quo qui fait les reculs ; on le voit bien avec l'Europe aujourd'hui. Pour parvenir au nouveau modèle de développement que nous appelons de nos vœux, il faut bouger !

Justement, comment la CFDT voit-elle l'avenir de l'Europe après le Brexit ?

Le Brexit a montré que la construction européenne est mortelle. Mais cela peut être une opportunité pour l'Europe de se ressaisir et de passer d'une approche purement budgétaire à une logique de progrès. Par exemple avec des politiques communes sur l'énergie ou les politiques industrielles ; c'est tout l'enjeu du plan d'investissement Juncker.

Nous plaidons aussi pour une intégration politique plus forte des États qui le souhaitent, notamment au sein de la zone euro, avec des capacités budgétaires accrues permettant de mener des politiques européennes plus ambitieuses et protectrices des citoyens comme la mise en place d'une assurance-chômage européenne ou la garantie jeunes. Cela doit s'accompagner d'un renouveau démocratique.

La Confédération européenne des syndicats veut prendre sa part dans ce nécessaire renouveau et présentera à la Commission et aux États membres sa vision de l'Europe de demain.

LES SALARIÉS ONT AUJOURD'HUI ENCORE PLUS BESOIN DE LA CFDT QUE PAR LE PASSÉ

2016, c'est l'année de mi-mandat. Quel regard portes-tu sur les deux années écoulées et qu'est-ce qu'il te paraît essentiel de réussir d'ici au congrès de Rennes, en juin 2018 ?

On n'a pas chômé ! La CFDT a poussé et obtenu des avancées pour les salariés comme le C3P, le CPA, les droits rechargeables à l'assurance-chômage, etc., sans compter la multitude de celles que négocient nos militants sur le terrain. On a fait notre boulot et on va continuer. Ce n'est pas tous les jours facile, parce que nos interlocuteurs ne sont pas toujours fiables. Mais l'histoire sociale et syndicale est un chemin où il faut sans cesse s'adapter, et ce n'est jamais fini.

Dans la période compliquée que nous vivons, la CFDT est un repère, que l'on soit ou non d'accord avec elle, parce que nous formons une organisation fiable, cohérente, ancrée dans ses valeurs et ouverte sur le monde, qui bénéficie de tout son réseau de militants et d'adhérents. Les salariés ont aujourd'hui encore plus besoin de la CFDT que par le passé. Alors même si ça peut être compliqué parfois, il n'est pas question de renoncer à nos ambitions.

Propos recueillis par nballot@cfdt.fr et aseigne@cfdt.fr
photos © Anne Bruel / Info-comm CFDT