



# 31 QUESTIONS À LAURENT BERGER

## secrétaire général de la CFDT

Les sujets qui fâchent se multiplient entre la CGT et la CFDT. Face à la crise et à l'offensive patronale contre les droits sociaux, les deux syndicats opposent des solutions radicalement différentes qui reposent sur des conceptions du syndicalisme qui le sont tout autant ! Laurent Berger a reçu le 12 juillet les journalistes de «l'HD» au siège de la CFDT.



### **L'HUMANITÉ DIMANCHE.**

**Historiquement, la CFDT a souvent mis en avant la revendication de la réduction du temps de travail. Pourquoi avoir promu l'ANI du 11 janvier et la loi qui en a découlé alors que les accords de maintien de l'emploi vont permettre d'en finir avec les 35 heures ?**

**LAURENT BERGER.** Je ne partage pas cette analyse. La réduction du temps de travail reste pour nous un élément fondamental. Les accords dont vous parlez sont des accords conjoncturels. Ils ne peuvent être mis en place que temporairement, sur la base du diagnostic partagé que l'entreprise est en difficulté, et doivent être majoritaires. Ils peuvent concerner la durée du temps de travail mais aussi plus largement l'organisation du temps de travail. Je m'inscris en faux contre l'idée que la CFDT a renoncé à défendre la réduction du temps de travail. La CFDT a été la seule à défendre les 35 heures contre vents et marées. L'accord sur l'emploi n'est pas une remise en cause des 35 heures. Il a à voir avec l'emploi et plus particulièrement le maintien de l'emploi dans les entreprises en difficulté. À Legé, près de Nantes, Walar, une entreprise sous-traitante de l'automobile, prévoyait de licencier 26 des 100 salariés. La CFDT a préféré négocier et, au final, il n'y a eu aucun licenciement. Et la durée du travail a été réduite pour certains salariés.

**HD. Un certain nombre d'accords se traduisent par un allongement de la durée du temps de travail**

**L. B.** Oui, mais ce ne peut qu'être provisoire, et c'est toujours encadré par un accord majoritaire permettant de maintenir l'emploi.

**HD. Des accords conclus avant l'ANI ont conduit à allonger le temps de travail. Sans retour à la case départ. Voire sans empêcher la fermeture, comme à Continental Clairoux.**

**L. B.** Il y a aussi plein d'entreprises où il n'y a pas eu d'accords et qui ont

fermé. Je le réaffirme, la CFDT continue de défendre la réduction du temps de travail. Certes, tout n'était pas parfait dans les 35 heures. Mais, globalement, les salariés ont été satisfaits. Récemment, chez Electrolux à Revin, dans les Ardennes, les salariés me disaient encore leur satisfaction de bénéficier de temps supplémentaire pour eux et leur famille.

**HD. Ne craignez-vous pas que les directions d'entreprise prétextent de la situation économique pour pérenniser ces mesures d'allongement du temps de travail ?**

**L. B.** Je fais confiance au dialogue social, aux salariés et aux équipes CFDT dans les entreprises pour savoir ce qui est bon pour eux. Pendant le débat sur l'ANI, j'ai été frappé par le fait que certains semblaient découvrir le déséquilibre du rapport de forces entre les salariés et les employeurs. Historiquement, pour contrer ce déséquilibre qui existe par nature, les salariés se sont organisés. Le dialogue social est une protection supplémentaire contre ce déséquilibre car il permet de dire à travers un accord majoritaire ce que les salariés acceptent ou n'acceptent pas.

**HD. Ne pensez-vous pas que le déséquilibre du rapport de forces est plus important au niveau de l'entreprise qu'à celui de la branche...**

**L. B.** Les protections des salariés se cumulent. Il faut une protection par la loi et les accords de branche. Cela n'empêche pas que le dialogue social peut faire progresser le droit des salariés au sein de l'entreprise, et le droit des salariés, c'est aussi de garder leur emploi.

**HD. L'inversion de la hiérarchie des normes telle qu'elle figure dans l'ANI n'accroît-elle pas le déséquilibre du rapport de forces ?**

**L. B.** Il n'y a pas d'inversion de la hiérarchie des normes de façon continue dans l'ANI. Il y a juste la possibilité d'adapter les conditions

d'emploi quand la situation de l'entreprise est difficile. La CFDT n'est pas favorable à l'inversion des normes.

**HD. C'est justement quand l'entreprise est en difficulté que le rapport de forces est le plus déséquilibré.**

**L. B.** Bien sûr. Mais comment cela se passe-t-il jusqu'à présent ? Quand l'entreprise est en difficulté, on licencie les salariés. Nous, nous préférons qu'ils conservent leur emploi.

**HD. Chez PSA, chez Renault, il y a à la fois des suppressions d'emplois et une hausse de la productivité par l'allongement du temps de travail. Jusqu'à une heure de plus en chaîne à Poissy par exemple.**

**L. B.** PSA et Renault ne sont pas du tout dans le cadre de l'ANI. Je ne dis pas que les accords de maintien de l'emploi débouchent sur une situation idéale. Je dis qu'il faut savoir ce que l'on veut. L'association Dialogues, dirigée par l'ancien responsable de la CGT Jean-Dominique Simonpoli, a fait réaliser un récent sondage qui montre que les salariés soumis à des difficultés préfèrent faire un certain nombre de concessions plutôt que de perdre leur emploi. On peut regretter que nous ne soyons plus en période de plein-emploi avec un rapport de forces plus

favorable aux salariés. Malheureusement, la réalité aujourd'hui, c'est 5 millions de chômeurs et 9 millions de salariés précaires.

**HD. La question du temps de travail, c'est aussi l'allongement de la durée de cotisation pour prétendre à une retraite à taux plein. Quelle est la position de la CFDT ?**

**L. B.** Nous ne sommes pas demandeurs d'un allongement de la durée de cotisation. Dans les leviers à actionner pour résorber le déficit des régimes de retraite, la durée de cotisation reste le plus juste à condition que, lorsqu'un salarié a atteint la durée de cotisation requise, il puisse partir quel que soit son âge. En 2003,



nous avons dit que nous étions pour un partage deux tiers, un tiers de l'es-pérance de vie entre le travail et la re-traité. Nous restons sur ce principe

**HD. Si le gouvernement veut un allongement de cotisation, vous direz non ?**

**L. B.** La CFDT ne réclame pas l'al-longement de durée de cotisation. Ne réclame pas d'augmentation de cotisation. Ne réclame pas de désin-dexation... Les mesures à prendre appartiennent au gouvernement. La CFDT veut une réforme qui réduise les inégalités. Elle attend du gouver-nement la mise en place de mesure de justice, sur la pénibilité, sur l'iné-galité de pension des femmes. Leur pension est en moyenne de 1 100 eu-ros tandis que celle des hommes est de 1 700 euros. Et sur la situation des jeunes qui galèrent pour entrer dans le monde du travail.

**HD. Pour régler ces questions, »**

## « Le dialogue social peut faire progresser le droit des salariés au sein de l'entreprise, et le droit des salariés, c'est aussi de garder leur emploi. »

**» il faut les financer ?  
Que proposez-vous ?**

**L. B.** La réponse appartient au gou-vernement. Je souhaite qu'il sorte du bois. J'attends fin août, voir ce qu'il va sortir de ces consultations. La CFDT fait des propositions. Dans ce qui est financé par le travail, il y a des prestations de droit universel (maladie et famille), et d'autres de droit contributif (chômage et retraite). Si l'on prend les dépenses de santé, en 1945, 80 % de ces dépenses étaient consacrées aux indemnités journalières. Aujourd'hui, c'est 10 %. On sait bien que les questions de santé dépassent le champ du travail. Nous pensons qu'il faut transférer le finan-cement de ce qui est universel vers la CSG car elle s'applique aussi sur les revenus du capital qui aujourd'hui

contribuent insuffisamment... Ce qui donnerait de la marge pour fi-nancer le chômage et les retraites.

**HD. La santé reste très liée aux conditions de travail...**

**L. B.** Oui, mais la santé est aussi liée aux conditions de logement, de vie, d'environnement, et elle dépasse le seul cadre du travail.

**HD. En juin, vous affirmiez, dans « le Monde », ne pas être dans la cogestion du pays. Est-ce une prise de distance par rapport à un an de bilan du gouvernement ?**

**L. B.** Cette autonomie, nous l'appli-quons à l'égard de tout gouverne-ment. Quant au bilan, il y a du bien et du moins bien. Nous sommes en désaccord par exemple sur le gel du point d'indice des fonctionnaires. Nous pensons que la politique de

lutte contre le chômage manque de souffle. Pour la CFDT, ce qui im-porte, c'est bien le contenu des propositions.

**HD. Vous le rediriez aujourd'hui ?**

**L. B.** Oui, clairement, c'est parce que nous ne sommes pas dans la coges-tion du pays que la réforme des retraites appartiendra au gouvernement.

**HD. La loi sur l'emploi n'est-elle pas une forme de cogestion ?**

**L. B.** Non, c'est une erreur de le pen-ser. Cette loi traduit une certaine vi-sion du syndicalisme qui pense que la démocratie politique doit être complétée par une vraie démocratie sociale, basée sur le dialogue social, et la négociation. La CFDT est accu-sée lorsque le gouvernement est de droite d'être trop proche de la droite

et lorsque le gouvernement est de gauche d'être proche du Parti socia-liste. Nous sommes des syndicalistes réformistes. Nous l'assumons.

**HD. Avec l'ANI et les « négociations » d'accord de compétitivité, peut-on encore parler de dialogue social ?**

**L. B.** Plus que jamais, car le dialogue social c'est un rapport de forces... C'est toujours compliqué.

**HD. Dans ce cas, le rapport de forces, vous ne l'avez pas...**

**L. B.** La situation économique est malheureusement là. Nos militants ne la choisissent pas. Regardez par qui sont signés les accords dans les entreprises. En 2012, 92 % sont si-gnés par la CFDT, 85 % par la CGT. En 2007, nous souhaitions avec la CGT des accords majoritaires, au-jourd'hui on les a. Et les salariés nous font confiance. Les salariés font confiance aux syndicats qui leur rapportent des résultats concrets, y compris dans des situations diffi-ciles et défensives. Seuls ceux qui se refusent à entrer dans les négocia-tions renoncent à exercer le rapport de forces, et ce sont les salariés qui en font les frais.

**HD. Sur le dossier des retraites, appeler à la mobilisation n'est-il pas un moyen pour améliorer le rapport de forces ?**

**L. B.** Le gouvernement s'est engagé dans une concertation. Chacun y va, fait valoir ses propositions. Fin août, nous regarderons sur quoi nous sommes d'accord, et sur quoi nous ne sommes pas d'accord. Pour l'ins-tant, il y a plusieurs scénarios pos-sibles... Faire le constat d'un désac-cord avant même d'être sorti des discussions, c'est s'empêcher de pouvoir peser dans la concertation. Le rapport de forces ne s'opère pas simplement dans la rue. C'est aussi la capacité de peser par ce que l'on représente et propose dans la discus-sion. Sur la pénibilité, pour les femmes, les jeunes, la CFDT fait des propositions. Si cela n'aboutit pas, nous ferons en sorte de nous mobi-



liser avec d'autres. Pas contre quelque chose, mais pour nos objectifs...

**HD. Le 10 septembre, il n'est donc pas exclu de retrouver la CFDT dans la rue au côté de la CGT...**

**L. B.** C'est exclu...

**HD. Quoi qu'il arrive ?**

**L. B.** Pour deux raisons. Sur les principaux objectifs, nous ne sommes pas d'accord avec les organisations qui appellent. Je ne vois pas d'objectif « pour ». Par ailleurs, il ne suffit pas qu'on siffle la CFDT pour qu'elle vienne. J'ai reçu le courriel pour l'intersyndicale du lundi 8 juillet le vendredi 5 juillet à 17 heures. À 17h30, était déjà annoncée la mobilisation du 10 septembre. La CGT ne peut pas faire croire qu'elle souhaite l'unité syndicale en procédant de la sorte.

**HD. Quelle place la CFDT accorde-t-elle à l'unité syndicale ?**

**L. B.** Sujet par sujet, on fait de l'unité syndicale un moteur possible de réussite. Sur la question des retraites ou de l'ANI, nous travaillons avec l'UNSA, la CFDT, la CGC. Il n'est pas exclu qu'on puisse avoir des initiatives communes à la rentrée. Après, on peut travailler avec la CGT, avec FO. Je ne suis pas pour un syndicalisme rassemblé. Je ne sais pas ce que cela veut dire. Il y a deux types de syndicalisme, je l'assume et je ne critique pas l'autre forme incarnée par la CGT. Il n'est pas dit qu'on ne puisse pas avoir des positions communes et travailler ensemble comme sur la qualité de vie au travail. Quand les propositions

« Les salariés font confiance aux syndicats qui leur rapportent des résultats concrets, y compris dans des situations difficiles et défensives. »

sont communes, on est plus fort. Je souhaite qu'on puisse le faire plus souvent. Mais lorsqu'on n'est pas d'accord, il faut l'assumer aussi et ne pas mentir aux salariés.

**HD. Sur les retraites, quels sont les points de désaccord...**

**L. B.** Nous savons qu'il y a un problème de financement des régimes de retraite. Nous assumons que la situation réclame sans doute un certain nombre de solutions en termes de financement mais qu'il ne nous appartient pas de fixer. Nous réclamons des mesures de justice sociale. Nous avons aussi des points d'accord possibles avec la CGT, sur les basses pensions par exemple. Nous souhaitons aller, à terme, vers 100 % du SMIC pour le minimum contributif.

**HD. Comment réaliser cet objectif de justice ? Faut-il que certains salariés cèdent quelque chose au profit des autres ? Faut-il plutôt trouver de nouveaux financements ?**

**L. B.** La justice sociale a un coût. Mais, en ce qui concerne les avantages familiaux, on peut envisager des répartitions différentes. La majoration de 10 % pour les salariés qui ont élevé trois enfants pourrait devenir une allocation forfaitaire versée dès le premier enfant. Cela permettrait un rééquilibrage au profit des femmes qui subissent notamment des interruptions de carrière ou qui ont des carrières avec de

faibles progressions salariales.

**HD. Confrontés à des fermetures d'usines, des salariés se battent pour des reprises en SCOP.**

**La CFDT a été très en pointe dans les années 1970-1980 sur toutes les formes autogestionnaires, est-ce obsolète pour vous ?**

**L. B.** Pas du tout. Dans plusieurs régions, nous sommes en lien avec les unions régionales des SCOP. Cela fait partie de palettes d'action que nous préconisons en cas de difficultés économiques ou de problème de reprise quand un patron laisse son entreprise.

**HD. Le mot autogestion lui-même vous paraît donc porteur d'avenir ?**

**L. B.** Je préfère parler d'émancipation, le fait que chacun doit pouvoir dire son mot et prendre sa place, cela reste extrêmement fort pour nous. Aujourd'hui, pour la CFDT, cela veut dire pouvoir participer à l'élaboration d'un certain nombre de décisions dans l'entreprise. L'accord emploi, de notre point de vue, y participe en renforçant le rôle des institutions représentatives du personnel.

**HD. La présence de salariés dans les conseils d'administration, est-ce suffisant pour peser sur les choix stratégiques de l'entreprise ?**

**L. B.** Ce n'est pas suffisant si vous parlez de cogestion. Mais aujourd'hui pas grand monde parle de cela.

**HD. Quand vous parlez de cogestion, vous faites allusion à ce qui se pratique en Allemagne ?**

**L. B.** On n'en est pas là. En Allemagne non plus. Je préfère parler de codécision. À l'occasion de l'ANI, le patronat a signé le fait qu'il y ait des représentants des salariés avec voix délibérative dans les conseils d'administration. C'est une avancée souhaitée



par beaucoup de syndicats. On peut certes aller plus loin en termes de seuil d'entreprise ou de nombre de représentants. Mais, face à la montée du populisme, on ne doit pas nourrir le désespoir. Il faut montrer les résultats concrets obtenus pour les salariés.

**HD. La CES a appelé plusieurs fois à des mobilisations contre les politiques d'austérité. La CFDT est partie prenante de la CES. Comment vous situez-vous par rapport à ces choix ?**

**L. B.** À Bruxelles, nous sommes assez d'accord avec les autres organisations syndicales françaises. Le 19 juin, nous avons eu une initiative commune avec la CGT et l'UNSA contre l'austérité et pour une vraie gouvernance économique et sociale en Europe. La logique d'austérité est une logique qui nous mène dans le mur. La CFDT est très claire là-dessus depuis toujours. Cela ne veut pas dire qu'il ne faut pas une maîtrise des dépenses budgétaires. Car le déficit aussi nous mène dans le mur. Mais nous voulons que cette maîtrise se fasse en tenant compte de ce qu'est le niveau de la croissance aujourd'hui. Et donc soit étalée dans le temps.

**HD. Le nouveau président du MEDEF, Pierre Gattaz, réclame 100 milliards d'euros en cinq ans de nouvelles baisses de cotisations sociales et d'impôt, le recul de l'âge légal de la retraite... Ce discours vous paraît-il une menace pour la voie de la négociation que vous privilégiez ?**

**L. B.** Les 100 milliards d'euros, je ne vois pas où il les prend ! Sur ses ob-

jectifs, si ce sont ceux mis en avant pendant sa campagne interne, je dis que le MEDEF ferait une grosse erreur s'il ne privilégiait pas la voie du dialogue social. Et si le MEDEF estime qu'il n'a qu'un interlocuteur, le gouvernement, on aura des relations sociales bloquées dans ce pays. On verra à l'usage.

**HD. Vous avez dit que la CFDT était un syndicat réformiste. Que mettez-vous derrière ce mot ? De même que, derrière celui de pragmatisme, que vous revendiquez également ?**

**L. B.** Pour moi, le syndicalisme réformiste, c'est la lecture critique de la réalité telle qu'elle est ; l'indignation et le refus des inégalités ; la capacité à faire des propositions concrètes qui ne soient pas simplement des slogans ; la capacité à négocier, à porter ses propositions et à assumer des avancées, fussent-elles progressives. Le point de départ, c'est que nous ne pouvons pas nous satisfaire d'une société où trop de monde accepte le fait que des gens soient relégués, subissent des inégalités qui les privent de tout espoir. Cela veut dire être )))

sans arrêt sur le terrain, au contact des salariés et se battre quotidiennement pour leur apporter des résultats concrets.

**HD. Quel pourrait être le combat commun de l'ensemble des syndicats ? Contre la montée du Front national ?**

**L. B.** Évidemment. Je n'ai pas de crainte sur notre capacité à nous réunir pour cela ! Mais j'aimerais aussi que nous soyons capables de nous réunir sur des propositions concrètes

et de les faire aboutir. En acceptant des compromis. Pour moi, ce n'est pas un gros mot. La première fois que la taxation des contrats courts est arrivée sur la table, ce n'est pas la CFDT qui l'a portée. Mais un peu FO au départ et beaucoup la CGT ensuite. De façon insuffisante – sans doute – mais, pour la première fois, l'ANI instaure cette taxation. Mais on ne s'est pas retrouvé ensemble pour la faire. Si ça avait été le cas, peut-être aurions-nous pu aller encore plus loin. La porte n'est fermée pour personne et chacun des autres leaders syndicaux sait que l'on peut discuter à n'importe quel moment. J'ai des contacts régulièrement avec Jean-Claude Mailly, j'ai vu Thierry Lepaon. Chacun doit faire en sorte de ne pas donner le sentiment qu'il y aurait les bons d'un côté et les méchants de l'autre. ★

ENTRETIEN RÉALISÉ PAR  
CHRISTOPHE BARETTE, PIERRE-HENRI  
LAB ET DOMINIQUE SICOT

« Si le MEDEF fait l'erreur de penser qu'il n'a qu'un interlocuteur, le gouvernement, on aura des relations sociales bloquées dans ce pays. »



## **LAURENT BERGER, UN PARCOURS AU SEIN DE LA CFDT, DE SAINT-NAZAIRE À PARIS.**

Fils d'une auxiliaire de puériculture et d'un ouvrier des Chantiers de l'Atlantique, Laurent Berger est né le 27 octobre 1968 à Guérande (Loire-Atlantique). Il est titulaire d'une maîtrise d'histoire. Engagé dans la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) – dont il a été secrétaire général entre 1992 et 1994 –, il a également adhéré à la CFDT dès ses années d'études alors qu'il était surveillant de collège.

Après avoir travaillé dans une association d'insertion à Saint-Nazaire (Loire-Atlantique), il devient permanent de l'union locale CFDT. En 2003, il est élu secrétaire général de

l'union régionale CFDT des Pays de la Loire et intègre le bureau national de la CFDT. En 2009, il est élu à la commission exécutive confédérale. Chargé du dossier TPE-PME, il est ensuite responsable des questions d'emploi, de sécurisation des parcours professionnels et d'insertion. Il a succédé à François Chérèque le 28 novembre 2012 à la tête de la CFDT.