



L'ENTRETIEN

Laurent Berger

« ON PEUT FAIRE DES RETRAITES UN SUJET DE PROGRÈS SOCIAL »

Le secrétaire général de la CFDT, qui regrette que la mise en place des conseils sociaux et économiques dans les entreprises se soit faite sans négociation, défend le principe d'un régime universel de retraite.

PROPOS RECUEILLIS PAR PASCAL GATEAUD ET CÉCILE MAILLARD

Il y a deux ans, la réforme du travail paraît sur le renouveau du dialogue social en entreprise. Où en est-on ?

Pour l'instant, les ordonnances travail ont davantage fait régresser les relations sociales qu'elles ne les ont développées. Les conseils sociaux et économiques, fusion des instances représentatives du personnel, se mettent en place plus de neuf fois sur dix sans accord d'entreprise, sur la base du minimum légal, dans une logique de réduction des coûts pour les entreprises. Nos équipes doivent se battre pour obtenir un sujet de négociation en plus, quelques heures de délégation pour les élus suppléants... Très peu d'entreprises gardent des représentants de proximité. N'avoir personne pour traiter les problèmes quotidiens des salariés sera dramatique pour la vie de l'entreprise. Les sujets qui ne seront pas réglés créeront des zones de conflictualité. Les entreprises plus innovantes socialement, notamment celles qui ont vu l'intérêt d'un tel dia-

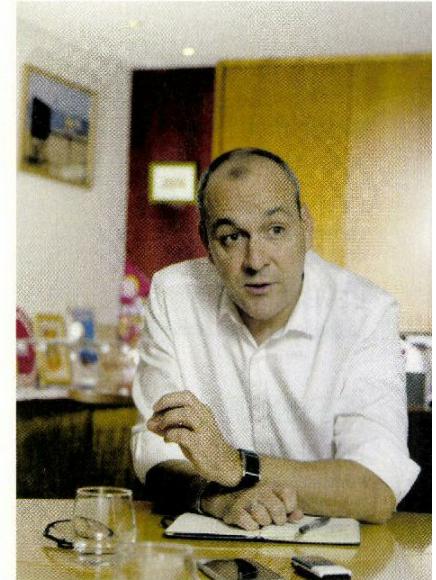
logue dans les périodes de difficultés, sont minoritaires. Pour la plupart, la confrontation d'intérêts contradictoires, la construction de compromis sont vécues comme une perte de temps. Elles voient le syndicalisme et le dialogue social comme un mal nécessaire. Il faut faire avec, soit le moins possible... C'est une profonde erreur. Si elles veulent attirer des salariés, les entreprises doivent prendre en compte leurs exigences croissantes sur la qualité du travail, la reconnaissance, le management. La mise en place des ordonnances ne se passe pas bien. Si, comme elle le dit, Muriel Pénicaud croit au dialogue social, il faut qu'elle rectifie le contenu de sa réforme.

Chez PSA, Renault et Michelin, les négociations de pactes sociaux reprennent. Les entreprises de l'automobile sont-elles en avance sur le dialogue social ?

Avec les enjeux écologiques, l'industrie automobile va être soumise à de profondes transformations. Il faut en discuter. Le dialogue y étant très utile dans le passé, le secteur conserve des logiques de dialogue social plus performantes qu'ailleurs. Chez Renault, la CFDT a progressé aux élections car elle a estimé que performance économique et amélioration du travail n'étaient pas antinomiques. Chez Michelin, il y a une reconnaissance de l'intérêt des organisations syndicales et du dialogue social, étonnant quand on a connu cette entreprise il y a trente ans !

Dans votre livre, «Syndiquez-vous!», vous essayez de convaincre de l'intérêt de l'engagement syndical. Il va donc si mal ?

La CFDT, avec ses 621 000 adhérents, est historiquement à un haut niveau d'adhésion. Mais il stagne. Et si ce nombre est faible par rapport à



« Très peu d'entreprises gardent des représentants de proximité. N'avoir personne pour traiter les problèmes quotidiens des salariés sera dramatique. »

celui des travailleurs, il est supérieur à celui des adhérents de tous les partis politiques réunis ! Si la défiance est forte envers le syndicalisme – comme envers les médias, les partis et les institutions –, c'est parce que son image est fautive, celle d'un homme, toujours en colère, qui ne sait que contester. Ce n'est pas le syndicalisme que porte la CFDT. L'engagement syndical, c'est noble. Ce sont des femmes, des hommes, qui s'engagent au service de leurs collègues, d'une cause, dans les entreprises et dans la société. Face à une logique d'individualisation croissante de la société, il y a un besoin d'engagement collectif.

Le président du Medef estime plus efficace de discuter avec les ONG qu'avec les syndicats. Sont-ils devenus si faibles ?

C'est peut-être parce que Geoffroy Roux de Bézieux n'a jamais eu d'organisations syndicales dans les entreprises qu'il dirigeait... Je lui répondrais que les



L'ENTRETIEN



D. HIRANE

«Il faut construire un mode de développement qui investit massivement dans la transition écologique, tout en n'oubliant pas ceux qui travaillent ou sont relégués.»



groupements d'employeurs, dans les territoires, ont parfois plus de poids que le Medef! Et que beaucoup d'organisations et branches professionnelles sont beaucoup plus puissantes que le Medef, dans leur capacité à construire. Geoffroy Roux de Bézieux ne veut pas s'engager dans les négociations nationales interprofessionnelles. Il a refusé celle sur la qualité du travail que nous lui proposons. Le dialogue social national connaît une forme de panne, mais on peut encore y remédier. Si les organisations patronales ne discutent qu'avec les ONG, la question du travail sera désertée. Se contenter de faire du lobbying donne l'impression que c'est l'État qui, in fine, décide tout seul. Je crois encore à la démocratie sociale, au paritarisme de construction, pas simplement de gestion. On souffre d'une vision très XX^e siècle des relations sociales. Dans mon livre, je dis que le patron n'est pas l'ennemi, qu'il a sa légitimité. À la Rencontre des entrepreneurs de France, fin août, j'ai demandé au Medef de reconnaître que le syndicat n'est pas l'ennemi. Pour les employeurs, la voix du capital doit prévaloir sur celle du travail, ils ne veulent donc pas partager les informations, la responsabilité, avec les représentants des salariés. Et il faut reconnaître qu'un certain syndicalisme se complait dans la posture anti-patronale.

En début d'année, la CFDT a signé un «pacte du pouvoir de vivre» avec dix-neuf organisations, une cinquantaine aujourd'hui. Pourquoi?

C'est un élément de rapport de force: plus on est nombreux, plus on est forts. C'est aussi la démonstration qu'une société civile peut s'organiser et avoir du poids. Cette cinquantaine d'organisation représente des millions de personnes. Dans le contexte, c'est une démarche salvatrice. En janvier, le pays

était en crise, soumis à la violence, avec le sentiment que la démocratie se résumait à un face-à-face entre un Président et le peuple. Il y avait peu d'ouverture de l'exécutif en direction des organisations syndicales ou des associations. Le gouvernement a pris conscience que les acteurs de la société civile peuvent jouer un rôle dans la démocratie et, à la fin de l'été, nous a reçus. Si on ne s'engage pas dans des démarches collectives, si on ne bâtit pas les compromis nécessaires à un modèle de développement qui est à revoir, les mouvements de colère vont recommencer. C'est le moment de vérité de notre société. On a besoin de sens, d'un cadre clair.

Qui serait?

On a face à nous deux enjeux phénoménaux: la révolution technologique et la transition écologique. Ces bouleversements profonds se font dans un monde beaucoup plus ouvert, avec en toile de fond un recul de la confiance, une progression du pes-

simisme. Il faut être capable de construire un mode de développement qui investit massivement dans la transition écologique, sans oublier ceux qui travaillent ou sont relégués. Ces transitions ne doivent pas se faire sans justice sociale, mais en faisant évoluer les entreprises. Geoffroy Roux de Bézieux parle beaucoup de la responsabilité des entreprises. Alors chiche!

Avec le recul, comment analysez-vous le mouvement des Gilets jaunes?

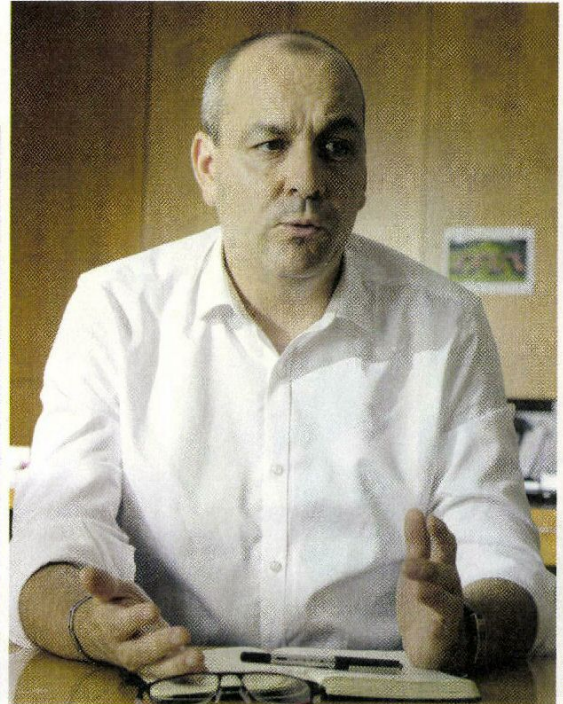
Une part de la colère était légitime. Mais quand une telle colère s'exprime, s'il n'y a pas d'acteurs organisés pour la relayer, la transformer en revendications, on tombe dans la violence, le nihilisme. Et là, il y a toujours des forces anti-démocratiques pour la récupérer à des fins politiques. J'espère que l'exécutif en tirera les leçons sur la façon d'exercer le pouvoir: il faut écouter les forces organisées quand elles alertent sur un malaise. Le mouvement peut repartir sous d'autres formes de sécession...

Avec la réforme des retraites, par exemple?

Le sujet suscite beaucoup d'inquiétudes. Mais on peut en faire un sujet de progrès social. Depuis quinze ans, la CFDT défend un système universel, le rapport Delevoye dit que c'est possible. Il faut maintenant discuter du contenu de la réforme, l'améliorer en reconnaissant la pénibilité, en facilitant les retraites progressives, en conservant un libre choix, et en mettant en place une pension minimale supérieure à celle d'aujourd'hui. Le rapport est sorti en juillet, les discussions sur le système cible sont prévues jusqu'à la fin de l'année, et parallèlement, se tiennent des discussions par régime. Il faut prendre le temps de faire muter les systèmes professionnels qui se sont créés au fil des ans. Il y a un



L'ENTRETIEN



DAIRYANE

engagement du président de la République et du Premier ministre: tant que les transitions ne seront pas établies pour les différents régimes, le nouveau système n'entrera pas en vigueur pour ces salariés. Je comprends les inquiétudes, il faut travailler à ce qu'elles ne soient pas fondées. On a le temps!

Va-t-on vers de nouveaux affrontements entre catégories de personnes, aux intérêts divergents?

Chacun est dans son couloir avant même que l'on sache ce qui va se passer. Certains ne veulent rien changer, considérant qu'il n'y a pas d'inégalités. Le patronat veut relever l'âge de départ, pour équilibrer les comptes. Je vous le dis: si le gouvernement n'ajoute ne serait-ce qu'un trimestre à la durée du travail, c'est la mort de la réforme. La CFDT s'y opposera fortement. On crève de séparatismes à répétition. La CFDT réclame un régime universel, entre autres pour recréer de la solidarité. Le jour où chacun, quel que soit son statut, son secteur d'activité, touchera le même montant de pension pour chaque euro cotisé, tous défendront ensemble le système de retraite par répartition. Ceux qui en 1945 ont créé ce régime auraient honte de ce que l'on a été capable d'en faire en termes d'inégalités. La CFDT veut juste reposer les questions de la solidarité du régime et de son efficacité pour réduire les inégalités. On doit pouvoir le faire de manière apaisée. Puis chacun se positionnera.

L'Unedic a évalué un fort impact de la réforme de l'assurance chômage sur les demandeurs d'emploi. Que craignez-vous?

Ce ne sont pas 3,4 milliards d'euros d'économies qui seront réalisées, mais 4 milliards, sur le seul dos de l'indemnisation des demandeurs d'emploi. Le bonus-malus sur les contrats courts ne concernera

«Ceux qui en 1945 ont créé ce régime [de retraite] auraient honte de ce que l'on a été capable d'en faire en termes d'inégalités. La CFDT veut juste reposer la question de la solidarité.»

que sept malheureuses branches en 2021 et les décrets ne sont même pas encore sortis! C'est une réforme qui baisse l'indemnisation des chômeurs et ne demande aucun effort aux entreprises, c'est clair, net, simple. Au moins 1,4 million de personnes sont concernées: certaines ne vont pas entrer dans le système d'indemnisation, ou plus tard, ou avec une diminution de leurs droits, en durée ou en niveau d'indemnisation. C'est une réforme très, très dure pour les demandeurs d'emploi, qui va créer beaucoup de trappes à pauvreté...

Comment la réforme de l'apprentissage et de la formation se met-elle en place?

La réforme de l'apprentissage semble porter ses fruits, les entreprises ont l'air de jouer le jeu. Donc bravo. Mais il faudra être attentif à ce que tous les jeunes trouvent une entreprise, y compris ceux qui ont un nom étranger. Avec la réforme de la formation, nous avons deux craintes. D'une part, les gens vont s'apercevoir qu'avec 500 euros, ils ne peuvent

pas se former et vont attendre. D'autre part, le conseil en évolution professionnelle n'est pas assez mis en avant, alors qu'un accompagnement est indispensable pour que tous s'emparent de la réforme. Enfin, le compte personnel de formation ne suffira jamais à réinsérer les chômeurs de longue durée. Il faut confier à l'Agence nationale pour la formation professionnelle des adultes la mission de les former, avec des logiques territoriales.

Une négociation va s'ouvrir sur l'emploi des seniors. Quelles seront vos propositions?

Nous allons demander que les entreprises soient beaucoup plus responsabilisées. Il est hypocrite, de la part du patronat, de vouloir faire travailler les salariés plus longtemps tout en refusant de les garder ou de les embaucher à partir d'un certain âge. Il faut créer des contraintes très fortes sur les entreprises, sinon ça ne changera pas. Pas seulement sur le nombre d'emplois, mais aussi sur les conditions de travail. Dans un même secteur professionnel, sur le même métier, certaines personnes veulent partir le plus vite possible à la retraite, quand d'autres se plaisent au boulot, parce qu'elles ont des conditions de travail moins difficiles. Le patronat ferait bien de discuter de la qualité du travail, comme nous le lui proposons. Cela permettrait de surmonter de nombreuses difficultés. 5

www.usinenouvelle.com