



La CFDT, la CFTC et l'Unsa portent une vision réformiste du syndicalisme. Elles militent pour que la négociation et le contrat soient au cœur de la régulation des relations de travail, à tous les niveaux et notamment dans l'entreprise, au plus près des salariés.

Face aux mutations du travail et de l'économie, face aux transitions numérique et écologique, notre rôle est de sécuriser l'emploi, les conditions de vie et de travail, les parcours professionnels en construisant de nouvelles protections et de nouveaux droits pour les salariés.

Fort de ce point de vue réformiste, mis en pratique par nos militants depuis des décennies dans les branches et les entreprises, nous prenons ensemble la parole aujourd'hui.

Emmanuel Macron avait annoncé dans son programme une réforme du code du Travail par ordonnances. Les Français, en l'élisant comme Président de la république, lui ont donné la légitimité et les moyens pour le faire. Nous respectons, évidemment, ce choix démocratique.

Mais nos organisations n'étaient pas demandeuses d'une nouvelle modification du code du travail, alors même qu'aucun bilan n'a été tiré des quatre lois précédentes qui, dans les trois dernières années, l'ont bougé en profondeur.

Elles n'y voient pas non plus la solution au besoin de création d'emploi : plus que le code du travail, c'est l'activité économique qui génère les embauches.

Pendant tout l'été, dans la concertation menée par le gouvernement, nous nous sommes investis dans les concertations en faisant valoir, nos propositions, mais en pointant aussi les lignes rouges inacceptables.

Nous avons dit qu'au final, nous jugerions sur pièces, c'est-à-dire sur les textes des projets d'ordonnance : nous y sommes. En facilitant les licenciements - au point d'imposer à la justice prud'homale une limitation des indemnités versées aux victimes de licenciements illégaux-, en imposant une instance unique de représentation des personnels dans les entreprises sans garantir les moyens qu'elle et ses élus auront pour exercer leurs missions, en ouvrant la voie à des négociations sans organisation syndicale dans l'entreprise jusqu'à 50 salariés, les projets d'ordonnance déséquilibrent le texte au détriment des salariés.

Ce déséquilibre détourne la loi d'une de ses fonctions protectrices : rétablir des conditions de justice, d'autant plus essentielles en matière de droit du Travail. Car, de par le lien de subordination qui les relie, salarié et employeur ne sont pas dans une relation d'égalité et il revient à la loi et aux organisations syndicales, par leur présence dans les entreprises, de le compenser.

Nous le disons avec force : équilibrer les relations de travail est une question de justice sociale autant que d'efficacité économique.

C'est aussi un élément de la confiance et du respect sans lesquels le dialogue social ne peut se développer.

Non, le dialogue social, la négociation collective ne sont pas un « coût à réduire », malgré ce qu'en pense une fraction rétrograde du patronat.

Ce ne sont pas non plus « du temps perdu » à limiter le plus possible.

Nous sommes persuadés que le dialogue social est un constituant essentiel de la compétitivité et de la performance économique d'une entreprise. C'est ce que nos équipes démontrent chaque jour dans les entreprises. C'est aussi ce qui fait que le syndicalisme réformiste a la confiance des salariés.

Le gouvernement doit le comprendre et ajuster les ordonnances et les décrets d'application qui viendront afin de donner les moyens à ce dialogue social.