

Présentation des ordonnances de la Réforme du code du travail
Réunion multilatérale - Jeudi 31 août 2017

Intervention de Laurent Berger, secrétaire général de la CFDT

Monsieur le premier Ministre, Madame la ministre du Travail, Mesdames, Messieurs,

Vous nous avez réunis, avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, pour clore ce cycle de consultations sur les ordonnances. C'est une bonne chose.

Votre gouvernement a fait le choix de mener sa première réforme sociale sur le code du Travail, comme annoncé par le Président de la République pendant sa campagne.

Comme vous le savez, la CFDT n'en était pas demandeuse, a fortiori alors qu'aucune évaluation des nombreuses réformes précédentes n'a été menée. Mais c'est la légitimité démocratique de ceux qui ont été élus d'appliquer leur programme.

Nous avons donc joué notre rôle d'organisation syndicale en nous impliquant lors des consultations qui ont été effectives et sincères, et qui ont permis aux organisations qui le souhaitaient de faire des propositions et contre-propositions.

La CFDT s'y est impliquée, en défendant sa vision du monde du travail et des relations économiques et sociales.

- o **Pour nous, l'entreprise est un bien commun**, qui implique un partage du pouvoir entre les employeurs et les salariés, grâce au dialogue social et aux organisations syndicales.
- o Dans un monde du travail de plus en plus instable, **les parcours des travailleurs doivent être sécurisés**, au service de leur bien-être et de la compétitivité des entreprises.

Sur cette base, nous avons fait de nombreuses propositions, pour un dialogue plus constructif, plus efficace, à armes égales entre employeurs et salariés, cela grâce à la représentation syndicale, à l'accès à l'information et à l'accompagnement des représentants du personnel.

Au final, après ces 2 mois de consultations et votre présentation de ce matin, si certains arbitrages semblent aller dans notre sens, **il reste de nombreux points de désaccords.**

- **Concernant l'articulation entre branche et entreprise**, vous le savez, la CFDT a toujours été favorable au fait de donner plus de marge de manœuvre aux acteurs dans les entreprises, tout en conservant un rôle régulateur pour la branche. Sur ce sujet, l'équilibre trouvé nous semble le bon, comme par exemple sur le thème de la qualité de l'emploi ou sur les régimes de prévoyance.

Nous avons cependant une alerte forte pour que la généralisation des accords majoritaires entre en vigueur strictement au même moment que les ordonnances pour ne pas laisser la possibilité de signer des accords à 30% sur les nouvelles dispositions. C'est une exigence de cohérence.

- **Mais pour la CFDT, la condition sine qua none au développement de la négociation dans l'entreprise, c'est la présence des organisations syndicales et l'organisation du dialogue social.** Et sur ce point, nous sommes déçus, voire inquiets, des conséquences de la réforme.

Alors qu'il existait une opportunité pour améliorer l'efficacité du fonctionnement des IRP tout en renforçant la qualité des relations sociales, vous avez choisi une autre approche : **celle d'un modèle unique d'organisation (le Conseil social et économique), contraire à l'esprit même de la réforme**, qui aurait voulu que l'organisation des IRP soit négociée dans chaque entreprise pour trouver le modèle le mieux adapté à chacune d'entre elle.

Nous craignons aussi que cette instance unique s'accompagne **d'une réduction des moyens et des droits** donnés aux salariés pour être représentés. Alors même, et c'est une bonne chose, que l'ensemble des prérogatives sont préservées.

Nous sommes également inquiets pour les salariés qui travaillent dans des entreprises de moins de 10 salariés (ce qui représente ¼ des salariés) et même ceux d'entreprises de moins de 20 salariés (1/3 au total des salariés), qui vont voir le pouvoir unilatéral de leur employeur renforcé.

Alors qu'il était possible d'améliorer le partage du pouvoir dans les entreprises, au service des salariés et de l'économie, **vous n'avez pas réellement retenu notre proposition de davantage de codécision** (par exemple, sur l'utilisation des subventions publiques, sur l'évolution des compétences, la rémunération des dirigeants ou l'organisation du travail) **et vous n'avez pas renforcé la place des salariés dans les conseils d'administration.**

Alors que vous pouviez **renforcer l'accès à l'information et à l'expertise des représentants des salariés, vous n'avez pas saisi les nombreuses propositions faites par la CFDT** qui allaient dans ce sens :

- o accompagnement des négociateurs syndicaux par des juristes/avocats le cadre d'un budget négocié avec l'employeur ;
- o création d'une mission d'expertise annuelle sur les conditions de travail pour préparer la consultation sur la prévention des risques ;
- o conditionnement du recours au périmètre national à une information exhaustive des élus leur permettant de vérifier la réalité des difficultés rencontrées.

Et vous avez même **supprimé l'accès à l'expertise** pour les entreprises sans comité d'entreprise, dans le cadre des accords de préservation de l'emploi et institué un co-financement des expertises.

Je ne reviendrai pas en détail sur nos positions sur le barème des indemnités prud'hommes et les délais de recours : elles sont connues, **nous sommes en désaccord sur ces mesures**, qui sont davantage idéologiques que réellement efficaces pour créer de l'emploi. Et ce, **même si vous avez tenu compte de nos alertes sur les niveaux et durées**.

Nous saluons par contre l'augmentation des indemnités légales de licenciement, que nous avons demandées, même si l'augmentation reste trop faible. La possibilité d'utiliser un document type pour s'assurer de la motivation du licenciement et la possibilité pour le salarié de demander une motivation plus précise sont également des mesures positives. Nous avons contribué à limiter au maximum les éléments de dérégulation et de remise en cause des droits des salariés.

A la fin de ce cycle de concertations, la CFDT a donc bien l'impression d'avoir été écoutée, mais pas réellement entendue.

Certes, il ne s'agit pas d'une casse du code du Travail, telle qu'on peut l'entendre dire parfois ; nous avons d'ailleurs également contribué à écarter des propositions qui nous semblaient dangereuses pour les salariés.

Mais il n'y a pas non plus eu de choix clair et assumé de moderniser les relations sociales en renforçant le dialogue social, et j'ai même envie de dire la démocratie, dans toutes les entreprises.

Sans doute la vision passéiste, voire réactionnaire, de certains acteurs des relations sociales, je pense notamment à un certain patronat, n'a pas aidé le Gouvernement à faire franchement le choix de la confiance dans le dialogue social.

La CFDT sort donc de ces concertations avec des désaccords, mais surtout avec le goût amer d'une occasion manquée : l'occasion de dépasser enfin cette vision du passé selon laquelle la confiance des entrepreneurs ne se gagne qu'au prix d'une baisse des droits des représentants des salariés ; cette vision du passé selon laquelle bien-être des salariés et compétitivité économique sont difficilement conciliables.

C'est l'inverse de la démonstration quotidienne faite dans les entreprises où il existe un dialogue social sincère et loyal. C'est l'inverse de ce que porte la CFDT, et d'autres, comme conception du syndicalisme. Une conception qui a obtenu la majorité des suffrages des salariés dans le secteur privé, le 31 mars dernier.

Dans les semaines à venir, la CFDT se positionnera dans les instances de consultation, après avoir pu étudier en détail le contenu des 130 pages d'ordonnances. Nous serons également vigilants sur les moyens donnés aux représentants des salariés.

Et la CFDT continuera à se battre pour que le dialogue social vive à tous les niveaux, au service des salariés.

Le 3 octobre prochain, nous rassemblerons à Paris 10 000 élus et délégués syndicaux d'entreprise et d'administration CFDT : ce sera aussi l'occasion de démontrer la richesse et l'utilité du dialogue social de terrain.

La CFDT sera particulièrement vigilante et investie pour que les prochaines réformes annoncées sur la formation, l'assurance chômage **tiennent davantage compte des besoins des salariés et permettent de réelles avancées** en termes de sécurisation des parcours professionnels, par exemple en renforçant le compte personnel d'activité.