

La Missive de

Gestion *attentive*



N°50 – janvier 2013 – L'accord compétitivité emploi

« *L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés* ». Qu'est ce que c'est que ça, s'il vous plaît ? C'est le titre ! Que Cyrano me pardonne. Nous dirons donc plus simplement l'ANI du 11 janvier 2013 ou l'accord compétitivité emploi.

Cet accord - rappelons au passage qu'il ne concerne que les salariés de droit privé - sera vraisemblablement signé par l'ensemble des organisations patronales et trois organisations syndicales de salariés. Il est donc valable selon les règles actuelles, il ne l'aurait pas été si les futures modalités de la représentativité avaient joué, ne manquent pas de faire remarquer certains. Mais tous auraient-ils alors refusé de signer dans cet autre contexte ? Les tactiques d'organisation sont parfois tortueuses.

S'il n'est pas question de procéder ici à une analyse détaillée de l'accord compétitivité emploi, nous nous permettrons quelques réflexions, notamment dans les domaines qui nous sont les plus chers : la gouvernance des organisations et la responsabilité sociétale des acteurs économiques.

Un processus inachevé

L'ANI du 11 janvier 2013 n'est pas d'application directe, il sera transposé dans la loi, comme s'y est engagé le Président de la République, et pour cela soumis au Parlement. Auparavant, l'Administration devra mettre en forme le texte afin de le transformer en projet de loi, notamment en articles du code du travail ; la forme n'est pas négligeable, le diable se cachant dans les détails. Il faudra aussi vérifier - en amont !- que ni le Conseil d'Etat ni la Cour de cassation ne pourront y trouver à redire. Par la suite, lors du débat parlementaire, les élus politiques sont susceptibles d'y apporter des amendements, dans un contexte où les organisations non-signataires pourront tenter le rattrapage et essayer d'influencer tant ceux qui rédigeront le projet que ceux qui voteront les textes définitifs. Le Parlement devra respecter la volonté des partenaires sociaux sans être pour autant une simple chambre d'enregistrement, l'exercice ne sera sans doute pas facile.

D'autre part, l'ANI renvoie un certain nombre de choses à des négociations de branche ultérieures, dont on ne sait pas ce qu'elles donneront. Autant dire que l'affaire n'est pas totalement terminée.

De nouveaux droits et le recul de l'insécurité juridique

L'ANI du 11 janvier apporte des droits nouveaux (notamment en matière de complémentaire santé, de formation et d'indemnisation du chômage) aux salariés et notamment à ceux qui sont le plus confrontés à la précarité. Les contrats à durée déterminée de courte durée coûteront un peu plus cher aux entreprises et les jeunes en CDI un peu moins, on est ici dans le domaine du symbolique plus que de l'efficacité mais le signal est là. Le temps partiel subi devrait être mieux encadré, avec un temps minimal de 24 heures par semaine et la meilleure rémunération des heures complémentaires. La brache du travail temporaire étudiera la possibilité de contractualiser avec ses salariés sous la forme du contrat à durée indéterminée.

Quant à l'articulation entre la négociation sur la GPEC et celle sur le plan de formation, elle paraîtrait un truisme à tout observateur de Sirius. Quand la négociation dans l'entreprise cessera-t-elle de se dérouler tranche par tranche, pour au contraire faire système ?

Le raccourcissement des délais de procédure et la réduction de l'insécurité juridique, pour les entreprises mais aussi pour les salariés, ne désolera que les adeptes de la juridisation à outrance. L'expérimentation du contrat de travail intermittent pour les entreprises de moins de cinquante salariés est intéressante en ce sens qu'il s'agit justement d'une expérimentation : essayer et voir ce que cela donne au bout de deux ans est quelque chose de peu usité en France.

Les systèmes de chômage partiel, de congé volontaire avec corde de rappel permettent de fluidifier pour les salariés en poste un marché du travail qui est devenu une jungle.

En cas de « graves difficultés conjoncturelles », à côté des dispositifs de chômage partiel, il sera possible de conclure temporairement un accord déterminant « un nouvel équilibre dans l'arbitrage global temps de travail / salaire / emploi, au bénéfice de l'emploi » Des tentatives de ce style avaient eu lieu avec la loi du 11 juin 1996 « tendant à favoriser l'emploi par l'aménagement et la réduction conventionnels du temps de travail », dite loi Robien, dans laquelle en cas de négociation « défensive », les salaires pouvaient baisser afin de maintenir l'emploi. Les modalités devront être mieux encadrées qu'alors. Quand les salariés accepteront des sacrifices pour passer un mauvais cap, les dirigeants et les actionnaires devront en faire de même. Mais ceux-ci ont des moyens de détourner le dispositif, dira-t-on ! C'est pourquoi il reviendra aux négociateurs de « bétonner » les accords, ceux-ci ne pouvant en tout état de cause être établis qu'à la majorité renforcée et ne pas durer plus de deux ans.

Si l'objectif est bien de réduire la flexibilité externe et d'arrêter de faire des salariés la seule variable d'ajustement, cela ne va pas bouleverser le marché du travail qui restera plus favorable aux *insiders* qu'aux entrants et aux précaires mais c'est un pas sur le chemin.

Les IRP dans la gouvernance

En ce qui concerne la gouvernance d'entreprise, le titre II (« Renforcer l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise pour renforcer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »), prévoit une information et une consultation renforcée des IRP (Institutions représentatives du personnel). Le mot-clé de cette partie de l'accord nous paraît être « anticipation » car gouverner c'est prévoir.

« Comprendre la stratégie de l'entreprise, les leviers et contraintes qui la déterminent, constitue une étape nécessaire aux salariés pour se l'approprier. Savoir que les conséquences de cette stratégie pour leur emploi, leur carrière, leurs conditions de

travail sont anticipées et que leur avenir est sécurisé est une condition de leur adhésion et de leur performance.

La représentation des intérêts des salariés, comme de ceux des autres parties prenantes, au moment où le projet se construit, est indispensable : la stratégie adoptée pourra ainsi n'occulter aucun des problèmes éventuels et prévoir à temps les solutions adaptées. »

Les élus du personnel auront accès à une base de données actualisée qui comportera cinq rubriques (six pour les groupes) : investissements, fonds propres et endettement (emploi et investissement social, investissement matériel et immatériel) ; rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales et culturelles ; rémunération des financeurs ; flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts) ; sous-traitance (y compris l'intégration dans la filière) ; transferts internes au groupe (flux commerciaux et financiers entre les entités du groupe). L'employeur devra présenter les options stratégiques possibles, le comité en débattre et faire des propositions, l'employeur y répondre. De plus, désormais, le conseil d'administration recevra l'avis du CE et devra en délibérer.

Transparence stratégique de la part de l'employeur, avis motivé et propositions crédibles de la part des IRP, réponse de l'employeur à cet avis : si ce dispositif est réellement appliqué, cela permettra de sortir de la situation qui prévaut actuellement dans beaucoup d'entreprises dans lesquelles l'employeur informe le comité d'entreprise quand la décision est prise, le comité donne un avis dont l'employeur ne tient pas compte, le comité est tenté de jouer la montre et de faire traîner la procédure pour marquer son mécontentement mais reste impuissant. On peut noter que les dispositifs prévus par l'ANI sont assez proches de ceux mis en place par le droit de l'Union (information complète du comité d'entreprise européen et délai raisonnable pour l'avis de celui-ci).

Le dialogue devrait être « constructif » et se tenir « dans un climat de confiance », pour que cela ne soit pas un vœu pieux, il faudra que les partenaires sociaux fassent, les uns et les autres, preuve de maturité et de sérieux.

Des administrateurs salariés trop peu nombreux pour être pleinement efficaces

L'article 13 - « Représentation des salariés dans l'organe de gouvernance de tête qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) » - prévoit la participation de salariés avec voix délibérative au conseil d'administration « dans les entreprises dont les effectifs totaux, appréciés à l'échelle mondiale, sont au moins égaux à 10 000 salariés ou à 5 000 appréciés à l'échelle de la France. »

Cette disposition sur les seuils (dix mille dans le monde, même si trois cents en France) est audacieuse mais nous nous permettrons de noter que, faute d'équivalent dans nombre d'autres pays européens, elle pourra conduire des groupes mal disposés à établir leur siège européen en Irlande ou en Confédération helvétique plutôt qu'en France. Une harmonisation européenne « par le haut » en la matière, et pas seulement pour les groupes qui ont pris le statut de société européenne, n'en est que plus nécessaire.

Le nombre de représentants des salariés sera égal à deux dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à douze et à un dans les autres cas. C'est très en-deçà de ce que proposait le rapport Gallois, qui préconisait « au moins » quatre administrateurs salariés, sans dépasser le tiers des membres, et c'est dommage. Il existe une masse critique pour les administrateurs salariés ; s'ils sont trop peu nombreux, comme c'est le cas ici, ils peuvent se sentir sans pouvoir et donc ne pas jouer pleinement leur rôle de co-construction de la stratégie.

Mais surtout, le rapport recommandait la présence de quelqu'un d'extérieur : « Un des administrateurs de ce collège, pourrait être extérieur à l'entreprise et nommé par le syndicat le plus représentatif. » Les administrateurs salariés internes risquent de jouer trop le patriotisme d'entreprise en oubliant le reste de la filière et du monde du

travail, un administrateur externe choisi par l'organisation syndicale, qu'il soit syndicaliste de branche ou interprofessionnel ou même universitaire, comme cela se fait dans certains pays, pourrait être aussi le porte parole des parties prenantes externes.

Pour une responsabilité sociétale des acteurs

L'accord du 11 janvier et la loi qui en découlera ne sont pas la panacée qui guérirait la France de son blocage du dialogue social, lequel est un frein à la compétitivité de ses entreprises et donc à la prospérité de ses habitants, mais sans doute un début de traitement. Un pas vers la réforme, qui déçoit les impatients et mécontente les conservateurs

Comme pour tout engagement, la loyauté et la détermination des acteurs de terrain seront déterminantes pour l'application effective des dispositions prévues. Celles-ci représentent un certain équilibre entre les souhaits des uns et des autres, c'est le principe même du compromis. Lorsque les choses vont se préciser dans le concret, employeurs, syndicalistes et salariés chercheront chacun leur intérêt propre ou le bien commun de l'entreprise, dans le respect ou non des autres parties prenantes : ce n'est ni un accord ni une loi qui pourront forcer les uns et les autres à la responsabilité. Il faut espérer que celle-ci sera largement pratiquée.

Marie-Noëlle Auberge
mna@gestion-attentive.com

Références

Le texte de l'ANI du 11 janvier 2013 :

<http://ivanberaud.blogspot.fr/2013/01/projet-daccord-securisation-de-lemploi.html>

ou bien

<http://www.argusdelassurance.com/mediatheque/8/6/9/000015968.pdf> (on le trouve aussi ailleurs)

La déclaration du Premier ministre à propos de l'ANI (video) :

<http://www.gouvernement.fr/premier-ministre/securisation-de-l-emploi-declaration-du-premier-ministre-a-l-issue-de-la-negociatio>

La position de la CFDT :

<http://www.cfdt.fr/rewrite/article/44644/les-actualites/emploi---travail/negociation-sur-la-securisation-de-l-emploi/les-ambitions-d-un-accord-soumis-a-signature.htm?idRubrique=10699>

La position de la CGT :

Le 13 janvier à 23 heures, il n'y avait pas de réaction sur le site de la confédération CGT. L'article le plus récent, du 10 janvier, disait que d'après un sondage BVA, près de trois quarts des Français étaient opposés à la suppression du CDI contre 26% qui la souhaitaient.

La position du Medef :

<http://www.medef.com/nc/medef-tv/actualites/detail/article/accord-pour-un-nouveau-modele-economique-et-social-au-service-de-la-competitivite-et-de-lemploi.html>

La Missive est éditée par l'association Gestion Attentive, www.gestion-attentive.com

Directrice de publication : Marie-Noëlle Auberge-

L'abonnement est gratuit sur simple demande à mna@gestion-attentive.com mais comme les services de nos fournisseurs ne le sont pas, nous acceptons volontiers une participation financière de nos lecteurs. Donc, vous pouvez mettre un chèque (abonné social : 20 euros; abonné solidaire : 50 euros; abonné responsable : à votre convenance) libellé au nom de *Association Gestion Attentive* dans une enveloppe adressée à notre trésorière madame Françoise Quairel, 4, rue Guillaume Apollinaire 78760 Jouars Pontchartrain. Et n'oubliez pas de préciser votre adresse électronique afin de recevoir les numéros du service « Premium », réservés aux abonnés payants.