La compétitivité internationale

Les partenaires sociaux s'accordent sur un nouveau modèle qui concilie compétitivité des entreprises avec l'intérêt des salariés

Par **Carole Couvert**
Secrétaire générale
Confédération CFE-CGC

L'accord du 11 janvier met sur le même plan l'intérêt des salariés et celui des entreprises. La CFE-CGC privilégie une logique de « gagnant-gagnant » qui profite aux deux parties. Il appartient maintenant au législateur de transposer ce compromis dans la loi.

Nous sommes dans un contexte de crise sans précédent dont nous peinons à sortir.

Le taux de chômage en France est de 10,3 % (en intégrant les territoires d'outre-mer), le taux de chômage des jeunes, est lui, de 25,3 %. Si nous regardons du côté de la santé des entreprises, le taux de marge est à son plus bas niveau depuis 25 ans avec 28,6 % contre 38,3 % pour la zone euro. Les délais de paiement augmentent. Autant d'indicateurs qui sont inquiétants pour la santé financière des entreprises françaises et surtout pour leur pérennité.

Du côté des salariés, il est fini le temps où l'on faisait carrière dans une seule entreprise. Aujourd'hui, les carrières sont variées. Il est fréquent pour un salarié et, plus particulièrement, un membre de l'encadrement de connaître plusieurs employeurs voire des changements de statut au cours de sa carrière. Que ce soit en passant du statut de salarié à celui d'auto-entrepreneur, ou de fonctionnaire à salarié, ou encore de salarié à chef d'entreprise… Ces changements sont parfois voulus mais aussi parfois subis et alors ils peuvent être extrêmement anxiogènes.

C'est fort de ce double constat, que nous sommes allés à la table des négociations avec une envie faire bouger les lignes pour que ces nouvelles réalités soient intégrées et accompagnées.

À la CFE-CGC, nous pratiquons un syndicalisme responsable de propositions. Nous mettons systématiquement au même niveau l'intérêt des salariés et, plus particulièrement, ceux de l'encadrement et des entreprises du secteur privé comme du public. Nous ne mettons jamais l'un au-dessus de l'autre, car cela serait gagnant à court terme uniquement. Nous privilégions une posture de moyen et long terme, dans une logique « gagnant-gagnant » pour les deux parties. Notre objectif est d'accompagner la création et la croissance des entreprises mais aussi dans certains cas de réconcilier les salariés et leurs entreprises.

Au final, après de nombreux mois de négociation, nous sommes arrivés à un accord le 11 janvier dernier. Il s'intitule : « Accord national interprofessionnel pour un nouveau modèle économique et social de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». Chaque mot du titre de cet accord a son importance !

Des nouveautés pour les salariés

Cet accord comporte des nouveautés pour les salariés et plus particulièrement pour l'encadrement, avec la création :

- d'un droit à une période de mobilité volontaire sécurisée. Cette mesure pour les entreprises de plus 300 salariés doit permettre aux salariés ayant plus de 2 ans d'ancienneté, et souhaitant découvrir un emploi dans une autre entreprise, de conserver pendant 2 ans leurs droits dans leur société d'origine.
- au sein de la négociation sur la Gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC), d'une partie sur le plan de formation, sur l'utilisation des différentes formes de contrat de travail, les contrats de génération et les mesures de mobilité interne. Il s'agit, avec cette mesure, de fixer les conditions de mobilité professionnelle ou géographique au sein de l'entreprise en veillant à prendre en compte la conciliation des temps de vie

entre la vie professionnelle et la vie privée.
- d'un compte personnel de formation (CPF) afin de franchir une étape en matière de portabilité des droits à la formation. Ce CPF se substitue au droit individuel à formation (Dif). Ce compte est attaché à la personne et est crédité de 20 heures chaque année jusqu'à concurrence de 120 heures (comme le Dif). Ce compte est universel, individuel et intégralement transférable.
- de droits rechargeables à l'assurance-chômage. Ainsi les salariés reprenant un emploi suite à une période de chômage pourront conserver le reliquat de leurs droits aux allocations du régime d'assurance-chômage non utilisées. Ce qui signifie, qu'en cas de nouvelle perte d'emploi, ils pourront les ajouter aux nouveaux droits acquits lors de la reprise de l'emploi. Ce dispositif entrera en vigueur lors de la renégociation de la convention d'assurance-chômage, c'est-à-dire courant 2013.
- de garanties pour les salariés à temps partiel, ainsi la durée minimum des contrats est prévue à 24 heures et les heures complémentaires seront majorées.
- d'une base de données unique afin de mieux informer les institutions représentatives du personnel (IRP) de la situation de l'entreprise. Cette base comporte 5 rubriques:
  - investissements, fonds propres et endettement,
  - rétributions (salariés et dirigeants) et activités sociales culturelles,
  - rémunération des financeurs, flux financiers entre la société et l'entreprise (aides reçues, flux sortants, crédits d'impôts),
  - sous-traitance.

Et, pour les groupes, une sixième rubrique: transferts internes au groupe (flux financiers et commerciaux entre les différentes entités du groupe):
- d'administrateurs salariés avec voix délibérative dans l'organe de gouvernance qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance) pour les entreprises dont les effectifs totaux sont soit à l'échelle mondiale au moins égaux à 10000 salariés ou à 5000 à l'échelle France (2 administrateurs salariés dans les entreprises dont le nombre d'administrateurs est supérieur à 12 et un dans les autres cas).
- d'une taxe sur les Contrats à durée déterminée (CDD) afin de lutter contre leur prolifération et faire ainsi que le Contrat à durée indéterminée (CDI) redevienne bien la norme. Actuellement, le taux de cotisation pour les employeurs au régime d'assurance-chômage sur les CDD est de 4 %. Il est avec cet accord porté à 4,5 % pour les CDD d'usage inférieur à 3 mois. Il sera à l'avenir de 7 % de taux de cotisation pour les CDD liés à un accroissement temporaire d'activité de l'entreprise et si leur durée est inférieure à 1 mois et sera de 5,5 % pour les durées comprises entre 1 et 3 mois. Aucune sur cotisation ne sera pratiquée si une embauche en CDI est faite au terme du CDD.
- d'une exonération de cotisation patronale assurance-chômage pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans.
- d'une généralisation de la couverture complémentaire des frais de santé et à une amélioration de la portabilité des garanties de santé et de prévoyance.
- d'une unification des dispositifs d'activité partielle en les alignant sur l'activité partielle longue durée (APLD). Cela permettra aux salariés d'être mieux indemnisés et garantie le maintien dans l'emploi des salariés touchés par l'activité réduite.

Des améliorations pour les entreprises

En contrepartie de ces nombreuses avancées, les entreprises ont, elles aussi, obtenu des améliorations. Ainsi cet accord prévoit que les accords de maintien dans l'emploi (qui existe depuis les années 1990 maintenant) doivent être majoritaires (donc signés par une ou plusieurs organisations syndicales totalisant plus de 50 % de représentativité dans l'entreprise) et d'une durée maximale de 2 ans. En contrepartie des efforts demandés aux salariés, les accords de maintien dans l'emploi devront prévoir des garanties comme le partage des bénéfices économiques de l'accord arrivé à échéance et des sanctions en cas de non-respect.

L'unification des dispositifs d'activité partielle est également prévue en les alignant sur l'activité partielle longue durée (APLD).

Concernant les plans de sauvegarde de l'emploi (PSE), les employeurs auront la possibilité soit de négocier un accord majoritaire ou de recourir à une procédure d'homologation par la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Dirrecte).

Une expérimentation est également autorisée pendant 2 ans sur 3 secteurs (organismes de formation, commerce des articles de sports et l'équipement de loisirs ou les chocolatiers). Les entreprises de moins de 50 salariés pourront mettre en place un contrat de travail intermittent, sans qu'un accord de branche n'ait été négocié.

Enfin, concernant les licenciements, à défaut d'accord d'entreprise ou de branche, l'employeur est fondé à privilégier la compétence professionnelle après consultation du CE. Il s'agit ici de donner une chance supplémentaire à l'entreprise de continuer d'exister car en se séparant parfois du salarié le plus ancien, ce qui est la règle actuelle, elle se prive d'une véritable compétence.

Les contentieux aux prud'hommes peuvent, avec cet accord, se conclure lors d'une conciliation en versant une indemnité forfaitaire. La grille d'indemnité possible est dans l'accord.

Et, dernière disposition, les délais de recours en cas de rupture du contrat de travail sont revus à la baisse. Désormais, pour les salaires, il y a aura un délai de 3 ans maximum et non 5 jusqu'à présent.

Si nous n'étions pas parvenus à un accord entre partenaires sociaux représentant les salariés et les employeurs, alors le législateur aurait pris le relais et nous n'aurions plus du tout maîtrisé le contenu de la loi. C'est cela qui explique notre signature. Par temps de crise, il est de notre devoir et de notre responsabilité de faire bouger les lignes en faveur des salariés et des entreprises. Cet accord est un compromis. Il appartient maintenant au législateur de transposer l'intégralité de cet accord dans la loi. Nous serons vigilants pour que le résultat de ces mois de négociation ne soit pas dénaturé par des amendements à l'Assemblée nationale ou au Sénat. Ensuite la loi sera promulguée et les décrets suivront. Cela signifie qu'au mieux ces mesures seront effectives en juin ou juillet 2013.

À suivre... ■