



CLUB CONVAINCRE DU RHONE

Réunion du Groupe Entreprise
Compte rendu de la réunion du 26 mai 2016

La loi travail El Khomri Débat animé par Michel Weill

De nombreuses interventions de nombreux participants à la réunion. Les diverses origines, syndicalistes, dirigeants, salariés, citoyens ont rendu le débat passionnant mais bien compliqué à résumer...

Ces quelques points pris au fil des discussions montrent bien l'attitude réformatrice et négociatrice de Convaincre tout comme sa volonté de garder un bon équilibre entre l'économique et le social.

La méthode

La méthode : Le gouvernement est très mal parti à ne pas avoir suivi la règle qu'Hollande s'était donnée. Tout faire pour faciliter les négociations entre partenaires sociaux. Dans ce cas, le gouvernement a transformé directement des rapports (Combrexelle, Badinter et autres) en projet de loi. Puis il a recommencé en refusant le débat parlementaire dont les milliers d'amendements montraient la limite de cet exercice en dehors des commissions.

Ce n'est pas la première entorse au principe que la loi prenne en compte les négociations et les accords entre partenaires sociaux. Mais on s'en plaint de plus en plus nettement. L'opinion publique comprend que le gouvernement n'est plus le bon endroit pour faire des lois sociales. On progresse !

Ce qui choque aujourd'hui les citoyens : le 49.3 qui montre un refus de dialogue, les blocages des pompes à essence et rien ne bouge. En fait dans les entreprises, les gens n'ont pas d'avis.

La conception de l'entreprise

Une loi qui s'appuie sur une fausse idée de l'entreprise car écrite par des personnes qui n'y ont jamais mis les pieds. Quelle légitimité a cette loi et ses grands principes ? Fallait-il passer par elle pour avoir un effet sur l'emploi dont c'est l'objectif affiché ? Fallait-il pour

cela toucher au code du travail ? Quelle utilité de l'article 2 et sa mise en cause de la hiérarchie des normes, la question du droit au licenciement, le compte professionnel d'activité ?

Cette loi comme celle sur le CICE et d'autres visent d'abord à faciliter la vie des entreprises, pas à créer directement des emplois : le raccourci médiatique est illusoire.

A l'origine de cette loi, il y a cette croyance que le coût du travail est trop élevé et que la simplicité des licenciements facilitera les embauches. Ces deux assertions sont fausses dans les PME. Leur problématique est d'abord d'attirer les bons collaborateurs, compétents et assez polyvalents et de les garder. A l'inverse des grandes entreprises, l'homme prime le process. Leur patron recrute quand les carnets de commande sont pleins, et peine à dire au collaborateur qu'il voit tous les matins qu'il faut se séparer.

Le coût du travail est un élément, celui du dollar, des transports, de la fiscalité comptent souvent autant.

Une loi animée par des hypothèses fausses aura du mal à atteindre l'objectif qu'elle se donne. L'erreur de ne pas être passé par la moulinette des partenaires sociaux laisse des graves séquelles.

Le CICE a eu les effets pervers que l'on connaît. Les PME ont vu débarquer des « experts » de leurs grands clients pour les « aider » à réduire les prix, de facto à leur extorquer les économies faites par le CICE. Sans effet sur les effectifs des dits grands groupes clients.

C'est une question de croyance. Comment vit-on la concurrence internationale et comment les lois sociales peuvent être des atouts ? Quel espace donner aux PME par rapport aux grands groupes dans ce besoin de sortir de nos frontières ?

La robotique dans le monde industriel et l'ubérisation dans celui des services ne sont pas du tout appréhendables dans les textes actuels. Comment créer un social adapté à ces travailleurs ? C'est une suite logique à la transformation à l'œuvre dans les grandes entreprises de transformation des charges fixes en charges variables. Le code du travail est conçu pour des grandes entreprises ayant une production linéaire.

L'ubérisation des services, c'est ne pas payer d'assurance maladie, d'assurance chômage, de caisse de retraite ni d'impôts tout en ayant des employés bien formés, en bonne santé avec libre accès aux routes et bénéficiant de la protection de la police et de l'armée.

La solution passe par construire la flexisécurité.

La hiérarchie des normes, la structure du code du travail

La normalisation, le code du travail est très lourd, mais le poids pour les entreprises des normalisations privées et des exigences non négociables des assurances le sont souvent encore plus.

On oublie les lois Rebsamen qui ont largement réduit le nombre de négociations annuelles obligatoires.

Inversion de la hiérarchie des normes : pourquoi avoir laissé fleurir cette expression qui est complètement fautive. Une première partie du code du travail conserve le statut de loi obligatoire. Dans ce socle est ajoutée une nouvelle règle : la possibilité de déroger aux

règles définies dans la deuxième partie tout comme aux conventions collectives de branche si un accord d'entreprise est signé valablement.

La nouveauté est l'existence de cette seconde partie définie comme des « Bonnes pratiques » obligatoires en absence d'accord d'entreprise. Un principe qui est celui de toutes les normes internationales type ISO 9000 : Si l'entreprise justifie dans ses procédures (dans le cas présent par un accord) ses écarts à la norme, elle peut rester certifiée.

Le fond de la loi

Le fond est plutôt intéressant sur les garanties pour les jeunes, la lutte contre le travail détaché, la place des accords d'entreprise. Il ne prend pas en compte le fait que les conventions collectives de branche ont été construites pour réguler la concurrence entre entreprises.

Cette loi est plutôt positive. Ceux qui la contestent ne veulent rien changer. Que demande la CGT ?

Le dialogue social réinventé

Une question : pour que la loi se mette en œuvre, il faut du dialogue social au plus près des salariés. On en est loin. Aujourd'hui les délégués ont tendance à institutionnaliser leur rôle en passant plus de temps dans le bureau du RH qu'auprès des salariés. Le monde syndical est-il prêt à changer cela ?

La possibilité de référendum oblige à cette évolution. Elle change les relations avec les branches qui devront être bien plus attentives au terrain, réflexe inverse du réflexe jacobin historique.

Cela se fait ailleurs. Au Canada, le principal négociateur syndical est souvent extérieur à l'entreprise, issu de la branche. Le bouleversement potentiel est fort : la section locale aura plus de poids que la fédération.

La connaissance des chefs d'entreprise est nulle en droit social. Ils préfèrent demander conseil à leur expert-comptable qu'à un avocat. Ils ne savent pas qu'ils réduisent ainsi l'attractivité de leur PME. IL y a un besoin énorme de formation des acteurs dans ce domaine. Bien entendu, elles n'ont pas de syndiqués, encore moins de section syndicale, souvent pas les élus que demande la loi. Les syndicats vont être inondés de demande d'avis d'entreprise dont ils ignorent le fonctionnement car leurs membres sont tous issus de grands établissements.

Contrairement au droit du travail et aux conventions collectives qui sont construits en tuyaux d'orgue, les accords d'entreprise prennent en compte toute la vie de l'entreprise. Les salariés et le patron donnent ici pour avoir là et le total est positif pour tous. La vraie vie est échangée, la négociation a toute sa puissance. Les conventions collectives départementales qui ont disparu étaient plus proches du terrain.

Soyons optimistes, les bonnes pratiques qui vont sortir de ces possibilités de négociation en entreprise vont diffuser comme cela se passe en Allemagne. En France on ne sait pas encore faire. Les lois de Robien allaient dans ce sens et avaient fonctionné avant les

lois Aubry 1 et 2 qui ont tout rigidifié. Cette loi va redonner goût à la négociation au plus près de la réalité. Cela existe déjà dans le monde agricole.

Une proposition en l'air a été faite : que les branches donne un avis a priori sur tout accord d'entreprise. Cela ramènerait au rôle historique de régulation de la concurrence des branches. Mais centraliser cette fonction au niveau national paraît bien peu réaliste. Il faudrait revivifier le dialogue social au niveau régional.

Retour à l'actualité du 26 mai 2016

Dans le contexte de ce jour, le retrait de cette loi aurait pour effet de retarder pour longtemps la capacité des acteurs à porter des réformes. On reviendrait à un bonapartisme qui génèrera des oppositions plus fortes mais si confortable pour tous.

La droite reviendra avec des propositions encore plus dures.

Question : que pouvons nous faire pour sauver la mise de ce projet ? Les radicaux ont pris la parole, les modérés ne sont plus entendus. La CGT a absolument besoin d'une victoire pour les élections de décembre et ne pas perdre la première place face à la CFDT.

Un compromis donnerait un peu d'air au gouvernement sans céder à la rue. L'utilisation du 49 3 est un problème interne au PS, pas plus.