

**PROJET DE LOI SÉCURISATION DE L'EMPLOI**

**AUDITION DE MM FRANCIS MER ET ALAIN DUMONT DEVANT LA COMMISSION DES  
AFFAIRES SOCIALES DU SÉNAT  
2 AVRIL 2013**

Nous payons aujourd'hui, au plan économique et social, notre incapacité pendant des années à développer et reconnaître concrètement le potentiel humain. Les politiques fondées depuis 30 ans sur les seules logiques d'accroissement de la flexibilité externe et de diminution des charges ont retardé paradoxalement les efforts nécessaires sur les terrains du changement managérial et de la valorisation des compétences. C'est pourtant là que se situent notre ressource essentielle et notre potentiel de développement.

C'est dans ce contexte qu'est intervenu l'accord du 11 janvier 2013, avec des avancées notables sur ce terrain. Ce texte majeur est en mesure, si on lui donne toute sa portée, d'impulser ce changement dont nous avons besoin.

*Pour que ce soit le cas, il nous semble nécessaire de renforcer dans la transcription législative la portée des passages relatifs à cette modernisation, afin de leur donner un impact aussi fort que ce qui figure dans l'accord lui même, et d'inciter à une pleine appropriation pratique de cette orientation au sein des entreprises.*

\*

\* \*

**1- La nécessité d'une modernisation de notre modèle social dans l'entreprise**

La question de la compétitivité est au cœur des débats. Tout a été dit sur la dégradation de notre déficit commercial, et la difficulté du positionnement de notre économie, incapable de résister sur des produits à faible valeur ajoutée à la concurrence de pays à bas salaires, mais mal positionnée sur les produits et services moins sensibles à la compétitivité coût.

Les mesures de baisse des charges intervenues à la suite du Rapport Gallois sont bien sûr tout à fait bienvenues pour restaurer les marges des entreprises et leur permettre de réinvestir. Mais elles ne constituent qu'une bouffée d'oxygène, offrant seulement un laps de temps pendant lequel il faut impérativement opérer la modernisation de notre système de relations sociales dans l'entreprise afin que la capacité d'innovation, le savoir et les compétences de tous soient mis à profit pour améliorer notre compétitivité.

L'accord du 11 janvier et sa promesse de traduction législative offre une occasion unique d'enclencher un tel mouvement.

En effet, aux côtés de dispositifs renforçant la flexibilité interne des entreprises et organisant pour les salariés une grande avancée sur le terrain de la protection santé, il vise, avec la mise en œuvre de dispositifs d'information et de droits nouveaux, à réaliser un bouleversement remarquable des règles régissant le dialogue social dans l'entreprise et des capacités données aux salariés d'accroître leur portefeuille compétence pour en faire des leviers de compétitivité.

Communication d'informations permettant d'avoir un débat sur les choix stratégiques de l'entreprise, conseil de formation personnalisé, capital formation, mobilité externe sécurisée, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, sont notamment mis en exergue, au service d'une véritable démarche favorisant la prise en compte du potentiel humain. Cela peut être l'occasion d'un changement majeur, source de compétitivité et de croissance.

La transposition de cet accord doit être l'occasion de marquer toute l'importance de ce volet, aux côtés des deux autres. Le projet de loi devrait à notre sens être renforcé sur ce point, en étant davantage le reflet de la volonté novatrice exprimée par les partenaires sociaux.

## **2 Une dimension aujourd'hui oubliée des débats en cours.**

Certes, et il faut s'en féliciter, toutes les dispositions prévues par l'accord du 11 janvier sont reprises dans le projet de loi.

Pourtant au moment où le Parlement est saisi de la transposition de cet accord, il est notable que l'aspect modernisation du dialogue social et valorisation des compétences est passé sous silence par les commentateurs, en dépit du fait que toutes les dispositions de moyens afférents y figurent.

Il ne faudrait pas que cet aspect majeur de l'accord soit occulté et négligé dans son application, alors qu'il constitue un aspect majeur de compétitivité.

*Les autres dispositions de l'accord, sur lesquelles sont focalisés aujourd'hui l'attention et les débats, vont se concrétiser naturellement et très vite :*

- les entreprises vont, dans la foulée de la loi, utiliser les nouveaux dispositifs de souplesse qui leur sont désormais proposés, certes encadrés par des garanties d'accord et de négociation : les accords de maintien de l'emploi, la sécurisation juridique des licenciements collectifs, l'ordre des licenciements privilégiant la compétence utile pour l'entreprise, l'organisation des mobilités internes. Ils sont nécessaires et répondent à une situation d'urgence;

- la taxation des CDD sera mécaniquement effectuée, et le CDI intermittent devrait aussi être expérimenté avec succès ;

- la grande avancée sur la protection complémentaire santé pour tous les salariés va faire l'objet de négociations de branche, encadrées par des obligations de délais que les services du ministère du travail auront pour charge de faire respecter ;

- *Celles relatives à la modernisation du dialogue social et à l'appropriation des nouveaux dispositifs de formation et de mobilité n'auront d'effet qu'avec une impulsion donnée forte.*

A défaut d'une pleine appropriation de ce mouvement par les chefs d'entreprise, les obligations nouvelles de la loi pourraient se traduire par une perception de contrainte bureaucratique lourde, permettant certes aux organisations syndicales d'être désormais mieux informées mais sans que la culture managériale en soit sur le terrain profondément modifiée.

C'est un enjeu majeur que d'éviter cet écueil à l'occasion de la transposition législative.

Il ne faut pas oublier que les éléments relatifs à la modernisation sociale, à la prise en compte de la GEPEC, de la valorisation des compétences, figurent dans des textes antérieurs signés par les partenaires sociaux ( par exemple l'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail, ou l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie du 1er juillet 2011) sans qu'ils aient abouti à de véritables transformations dans le quotidien de l'entreprise.

Tout notre objectif doit viser à ce que les obligations posées par l'accord et reprises par le législateur soient, cette fois, perçues et utilisées par les dirigeants d'entreprise comme un atout au service de la compétitivité, et non une contrainte.

### **3. Propositions**

Puisqu'il s'agit de transposer cet accord, il est de notre point de vue nécessaire de renforcer la visibilité de ces dispositions (qui correspondent au titre II de l'ANI) en visant une transposition législative encore plus fidèle au texte du 11 avril.

La Fondation Condorcet propose à ce titre plusieurs modifications :

*1/ D'abord le titre de la loi qui pourrait utilement reprendre celui de l'accord*

Le titre de celui ci est "Pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises, de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels".

Par ce titre, les partenaire sociaux envoient un message fort: tous les paramètres de l'accord forment un tout, et la modernisation du dialogue social est un axe majeur de compétitivité.

Ce titre seul va plus loin que la seule notion de "sécurisation de l'emploi" reprise comme titre du projet de loi et mériterait d'être repris dans l'énoncé de la loi, qui pourrait donc s'appeler :

#### « PROJET DE LOI

Relatif à la compétitivité sociale (ou à la modernisation du dialogue social dans l'entreprise) et à la sécurisation de l'emploi »

*2/ En intégrant dans la loi l'énoncé des objectifs figurant au début du Titre II de l'accord*

Le texte de l'accord du 11 janvier contient un paragraphe sur les objectifs, extrêmement clair et volontariste.

"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".

Il est proposé que ce paragraphe introductif soit intégré en préambule de la section 1 du chapitre 3, suivi de l'indication que c'est pour atteindre cet objectif que sont adoptées les dispositions qui suivent.

### *3/ Une incitation aux expérimentations et au volontarisme des entreprises sur ce terrain*

Un article incitatif non contraignant pourrait utilement trouver sa place dans le texte :

- invitant à la mise en œuvre de nouveaux indicateurs, valorisant dans le bilan des entreprises du savoir-faire de ses collaborateurs qui en est le véritable capital.

Ce n'est pas là une utopie. Ainsi a-t-il fallu du temps pour faire reconnaître la prise en compte dans le bilan, de l'effort de recherche, puis de la marque ( le fameux « good will »). Il serait souhaitable qu'un signe positif soit donné à la recherche de telles novations qui iront dans le sens de l'ambition de l'accord et de la loi sur ce point.

- en incitant les régions, niveau d'intervention et de négociation évoqué dans le texte, à soutenir les entreprises qui, en application de l'accord et de la loi, s'engagent dans des démarches innovantes de valorisation des compétences.

- en instituant un bilan annuel établi par le Parlement

Pour marquer l'importance que la Représentation Nationale accorde à cette évolution, un bilan pourrait être effectué chaque année au cours des 5 années à venir.

Ce bilan serait l'occasion de mettre en avant, non seulement la bonne application des nouvelles dispositions législatives dans ce domaine, mais aussi les effets positifs et les expérimentations réussies.

\*

\* \*

Le changement de culture managériale qui est souhaité n'est pas qu'une affaire de dispositif, imaginé au sommet et qui viendrait à s'appliquer spontanément.

Une mise en valeur et un accompagnement des bonnes pratiques participe de cette évolution nécessaire, et donnerait une visibilité renforcée aux entreprises qui s'engagent réellement dans cette voie.

Mieux afficher l'ambition affichée sera perçu comme un signal fort, et la suivre dans le temps y donnera toute sa concrétisation nécessaire.