

## **L'accord sur la « modernisation » du marché du travail, un accord a minima ?**

Disons le d'emblée, cet accord limite les dégâts sociaux qu'on aurait pu craindre du fait des perspectives annoncées par Sarkozy et Fillon sur ce terrain. Il a pour effet de bloquer le processus législatif que voulait engager le gouvernement. Les syndicats apparaissent comme des acteurs responsables. La nouvelle équipe du Medef, de son côté, peut faire valoir sa capacité à conduire à son terme une négociation. Cela étant, les préoccupations stratégiques ne sont cependant pas absentes de cette signature. Alors cet accord répond-il aux besoins de sécurité des salariés et aux besoins de l'économie et des entreprises ?

Depuis 20 ans, les instances du patronat, le CNPF devenu le MEDEF, s'évertuent à proclamer l'ardente obligation de la flexibilité. Ce ressassement, relayé par le climat ambiant propagé par le gouvernement et les experts à la mode, rend la tâche des syndicats d'autant plus difficile qu'elle paraît s'opposer à la « modernisation » dont le patronat fait son étendard. Moderniser à ses yeux, équivaldrait à développer partout et de plus en plus la flexibilité du contrat de travail. Comme si c'était là le secret de la croissance et de la compétitivité des entreprises.

Les syndicats, entraînés sur le terrain du patronat ne parviennent pas à poser le problème dans des termes différents et à mettre en avant des solutions alternatives pour la relance de la croissance et de la compétitivité. L'accord qui vient d'être signé illustre bien la difficulté à inverser les termes de l'équation. Il s'agissait, rappelons le, de donner plus de sécurité aux salariés en échange de concessions sur le terrain certes discutable de la flexibilité. Le tout sous la menace brandie par le gouvernement de légiférer en cas d'échec de la négociation. Qu'en est-il réellement de cet accord ? Sur le plateau de la flexibilité, le patronat a obtenu :

- l'allongement de la période d'essai (dans le cadre d'un accord de branche) ;
- la création d'un nouveau motif de rupture du contrat, « la rupture conventionnelle », un dispositif qui met à mal la protection contre les licenciements arbitraires dans la mesure où il permettra de licencier *sans cause réelle ni sérieuse*. En même temps, le solde de tout compte empêchera le déclenchement des procédures juridiques à l'encontre de l'employeur.
- l'apparition d'un nouveau contrat, du type du contrat de mission, à la durée incertaine comprise entre 18 et 36 mois (les syndicats ayant néanmoins obtenu que ce contrat soit qualifié de CDD ce qui garantit le paiement de la prime de précarité).
- la notion de « portage salarial » fait son apparition. Elle contient en germe l'amorce d'une déstructuration du droit du contrat de travail.

Compte tenu du contexte politique dans lequel s'est déroulé cette négociation, les avancées obtenues par le patronat en faveur de plus de flexibilité sont, certes, réelles mais elles auraient pu être nettement plus défavorables aux salariés.

Du côté des syndicats, les contreparties obtenues en terme de sécurité pour les salariés sont des plus réduites : maintien de la couverture complémentaire santé et prévoyance que fournissait l'employeur pendant une partie de la période de chômage, possibilité de mobiliser le solde du nombre d'heures acquises au titre du DIF. Au-delà de ces deux points, l'accord ne fournit plus que des déclarations d'intention et des proclamations de bonne volonté qui n'engagent à rien ou qui renvoient à des négociations ultérieures. C'est pourtant dans ce domaine que les attentes étaient les plus grandes. Si l'on considère, comme les pays scandinaves nous en donnent l'exemple, que la meilleure assurance pour les salariés réside dans le maintien, l'entretien et l'adaptation de leurs compétences, on est loin du compte. L'accord n'apporte aucune correction au fait que, en France, la formation professionnelle s'adresse d'abord et en majorité aux salariés déjà les mieux formés. Il ne répond pas au

constat que les nouvelles formes d'organisation du travail, telles que le *juste à temps*, ont pour effet de réduire l'effort de formation.

Il est en effet difficile de prétendre que les nouvelles formes de flexibilité obtenues par le Medef répondent aux besoins prioritaires des entreprises. Pour de nombreuses PME et PMI, leur problème n'est pas de pouvoir allonger la période d'essai ou de licencier plus facilement leurs salariés. Il est d'abord d'avoir accès à l'innovation, de trouver des financements pour leurs investissements et de s'attacher la main d'œuvre qualifiée qui leur manque. Les responsables de ces entreprises posent rarement leurs problèmes en termes de rigidités du marché du travail. Ce n'est pas plus de flexibilité qu'ils réclament, car elle ne fait pas défaut, mais un accompagnement dans le domaine du recrutement et l'accès à l'innovation et aux formes nouvelles et plus équilibrées de l'organisation de la sous-traitance. Il y a bien un problème de l'"offre" mais il doit être traité là où les questions se posent.

En définitive, cet accord fait apparaître une fois de plus la coupure qui existe entre les instances de négociations nationales et les acteurs de l'économie réelle. Ce décalage pose à son tour la question de la représentativité des négociateurs. On l'évoque souvent à propos des organisations syndicales mais on le fait plus rarement à propos du Medef. Pourtant, comment ne pas voir, à cette occasion, qu'il est si peu sensible aux préoccupations des PMI. Quant aux syndicats, s'ils parvenaient à être plus présents dans les PME – ce qui est plus facile à dire qu'à faire - ils gagneraient en compétences et pourraient s'appuyer sur leur connaissance du terrain pour résister à l'offensive idéologique du Medef.

Enfin, la question de la transcription législative de cet accord reste posée. Le gouvernement s'en tiendra-t-il là ? On peut penser que les syndicats avaient des garanties avant de signer.

Anne-Marie Grozelier  
Secrétaire générale de Lasaire  
Janvier 2008