

L'accompagnement social des restructurations en débat

Marie Raveyre

Cette information a été diffusée par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO) comme service de la base de données EIROnline. EIRO est un projet de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Une négociation interprofessionnelle est en cours sur le traitement social des restructurations. Elle s'avère difficile. Les propositions du MEDEF d'une part, celles d'un rapport officiel d'autre part, ont tendu le climat entre les acteurs sociaux sur ce sujet. La question de l'accompagnement social des restructurations continue à occuper les devants de la scène du débat social en France. La loi de modernisation sociale adoptée par la précédente majorité parlementaire, qui comportait un volet concernant les licenciements collectifs, a été suspendue par le nouveau gouvernement. Depuis son installation, le nouveau gouvernement a d'ores et déjà marqué quelques orientations nouvelles. Il a lancé en mars 2003 des négociations interprofessionnelles avec les partenaires sociaux sur le traitement social des restructurations et il proposera prochainement un nouveau cadre législatif au parlement.

Les nouvelles orientations du gouvernement : premiers jalons

Si actuellement il n'est guère possible de présager de la nature des modifications qu'entend apporter le gouvernement au cadre réglementaire en matière de restructurations d'entreprises, plusieurs éléments paraissent cependant significatifs de la démarche inaugurée par celui-ci, avec notamment l'affirmation de la nécessité de mieux prendre en compte la dimension locale des reconversions et la volonté de mieux assurer un pilotage public des restructurations, par l'instauration d'une mission spécialisée.

Un droit au reclassement régional. L'idée d'instaurer un droit au reclassement régional devrait trouver un début de concrétisation avec le projet de loi sur la formation, prévu dans les prochaines semaines. Selon François Fillon, l'objectif est de donner aux salariés, quelle que soit leur situation, et notamment quand ils sont en situation difficile parce que leur entreprise a fermé ses portes ou à dû licencier, un droit à changer de métier, un droit à se requalifier dans le métier qui est le leur, et naturellement sur le territoire régional. Il s'agirait, non seulement de reconnaître un droit individuel à la formation, mais aussi un droit au reclassement, et cela dans la région d'origine. Dans cette perspective, le ministre annonce qu'une réflexion est en cours avec les régions pour envisager les modalités à mettre en place pour mieux les associer au droit de reclassement.

Officialisation de la Mission interministérielle sur les mutations économiques (MIME). La création de cette cellule spécialisée sur les restructurations, décidée en janvier 2003, a été officialisée par décret. Placée auprès du Ministre chargé de l'emploi, elle est désormais pilotée par Jean-Pierre Aubert. La MIME est une structure légère chargée de mettre en cohérence les actions des différents services de l'Etat concernés par les mutations économiques. Elle doit animer et coordonner les actions des ministères en matière d'anticipation des mutations économiques, et veiller à la cohérence de la politique publique en la matière, dans ses aspects économique, social et territorial.

Tensions dans les négociations sur le traitement social des restructurations

Une procédure de consultation des partenaires sociaux a été lancée par le gouvernement concernant la question des restructurations, avec la mise en place de négociations interprofessionnelles sur le traitement social des restructurations. Plusieurs réunions ont eu lieu

depuis mars 2003, la clôture des travaux est prévue pour janvier 2004. Les débats ont été marqués par une opposition forte des organisations syndicales à un avant-projet du Mouvement des entreprises de France, MEDEF.

Le projet du MEDEF. Lors de la dernière séance d'octobre 2003, le MEDEF a présenté des propositions de modification de la législation concernant les restructurations. Le projet propose d'anticiper les changements affectant les entreprises et d'améliorer la gestion des restructurations. Il renvoie notamment à la mise en œuvre de la politique de formation tout au long de la vie. Dans cette perspective, les entreprises d'au moins 300 salariés devront mettre en place une gestion anticipée des emplois et des compétences et consulter une fois par an le comité d'entreprise (CE). Il préconise, par ailleurs, lors de licenciements, de réduire le temps consacré aux procédures d'information et consultation du CE, afin de ne pas créer d'incertitudes ou de retards excessifs. Il préconise de remonter de 10 à 20 salariés licenciés l'obligation d'élaborer un plan social, en limitant les possibilités de recours en justice des salariés et en raccourcissant les procédures de licenciements collectifs. L'un des objectifs de ce projet est de tuer la peur de l'embauche des entreprises.

Inquiétudes des organisations syndicales. Unanimes, les syndicats se sont opposés à ce projet. Selon Maryse Dumas Confédération générale du travail, CGT, ce projet n'est en fait qu'une liste de revendications patronales qui visent notamment à raccourcir les procédures de licenciements collectifs et il n'y a rien de nature à étendre les droits des salariés. Plus fondamentalement, ce sont les intentions du gouvernement qui inquiètent les centrales. Elles craignent que soit maintenue, dans le prochain projet de loi sur la réforme de la négociation collective, la possibilité pour les accords d'entreprises de déroger aux accords interprofessionnels. Dans cette perspective, la Confédération générale du travail Force Ouvrière, CGT-FO s'est interrogée sur l'opportunité de poursuivre les négociations, l'éventuel accord interprofessionnel pouvant être contredit par un accord de branche voire d'entreprise. Pour parer à ce danger, Michel Jalmain Confédération française démocratique du travail, CFDT pense qu'il faudra exiger que le futur accord interprofessionnel sur les restructurations soit normatif. Par ailleurs, comme s'interroge Jean-Marc Icar Confédération française de l'encadrement – Confédération générale des cadres, CFE-CGC, à quoi cela sert-il de négocier tant que l'on ne connaît pas les positions gouvernementales sur les restructurations ?

Le rapport du CAE

Les inquiétudes des syndicats se trouvent renforcées par la publication, en octobre 2003, d'un rapport du Conseil d'analyse économique (CAE), organisme chargé de conseiller le premier ministre (Olivier Blanchard et Jean Tirole, Protection de l'emploi et procédures de licenciement). Ce rapport préconise d'instaurer une taxe pour les entreprises qui licencient en contrepartie d'une simplification des plans sociaux. Une façon de responsabiliser les entreprises au coût social de leur décisions tout en leur permettant de bénéficier d'une flexibilité accrue. Selon le principe du pollueur - payeur, seules les entreprises qui licencient cotiseraient à l'Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce, UNEDIC, le régime français d'indemnisation du chômage. Par ailleurs, il s'agirait de diminuer le rôle des juges. Enfin est proposé d'éliminer la distinction entre contrat à durée déterminée et contrat à durée indéterminée, pour créer un contrat de travail unique avec une période d'essai durant laquelle les entreprises pourraient licencier sans payer de taxes. Ces propositions apparaissent pour les syndicats comme une provocation supplémentaire.