

« Accords de compétitivité » : compromis en trompe-l'œil

Michel Husson, *Liaisons sociales*, février 2012

Echanger le maintien de l'emploi contre une baisse de rémunération, telle est au fond la logique des accords compétitivité-emploi. La référence allemande, souvent évoquée, est difficilement transposable. En Allemagne, il existe une forme de connivence entre partenaires sociaux et les accords comportent des garanties solides et sont assortis d'un droit de regard des syndicats sur la stratégie de l'entreprise. Cette « qualité du dialogue social » fait défaut en France, où plusieurs exemples récents montrent au contraire que ce type d'accords ne fait souvent que repousser les échéances. L'exemple le plus frappant est celui de Continental, où les salariés ont accepté des baisses de rémunérations et des aménagements du temps de travail, qui n'ont pas empêché les licenciements. Le risque est grand aussi que les donneurs d'ordre imposent à leurs sous-traitants la signature de tels accords, en exerçant un chantage indirect à l'emploi.

Il faut savoir aussi que les salariés allemands ont vu leur pouvoir d'achat à peu près gelé depuis plusieurs années. En dehors des noyaux durs industriels, on a assisté à une montée impressionnante des emplois à temps partiels et des très bas salaires. Cet arrangement n'est donc pas gagnant-gagnant et sa transposition en France aurait des effets récessifs, parce que l'activité économique y est tirée par la consommation à la différence de l'Allemagne.

Par rapport à l'arsenal dont disposent déjà les entreprises françaises (annualisation, chômage partiel, CDD, intérim, heures supplémentaires), la vraie innovation serait juridique. Dans l'état actuel du code du travail, de tels accords impliqueraient une modification substantielle du contrat de travail, nécessitant l'assentiment individuel de chaque salarié. Pour contourner cette contrainte, il faudrait une réforme du droit du travail que le Premier ministre vient d'annoncer, mais qui laisse peu de place au dialogue social que le sommet était censé relancer.

On oublie trop souvent que les dividendes sont aussi un élément du prix et donc de la compétitivité. Mais l'actionnariat est le grand absent du projet. On pourrait pourtant concevoir des pactes comportent un volet de « modération actionnariale ». Comment en effet demander aux salariés d'accepter une baisse de rémunération si les dividendes continuent à être distribués au même rythme ? Plus fondamentalement, la période ouverte par la crise pose à nouveau la question d'un statut du salarié assurant la continuité du revenu et des droits.