
RAPPORT COMBREXELLE : LES POSITIONS DE LA CFTC

La remise du rapport Combrexelle au Premier ministre a été accueillie par la CFTC avec un esprit d'ouverture. En effet, il ouvre de nouvelles portes de négociation dans les entreprises comme dans les branches. Syndicat de construction sociale, la CFTC voit dans le renforcement de la négociation collective de branche et d'entreprise une nouvelle concrétisation du principe de subsidiarité indissociable de son histoire et de ses valeurs. Si la CFTC partage avec ce rapport une vision plus ouverte plus décentralisée du dialogue social, elle en rejette cependant les excès qui conduisent à une inversion de la hiérarchie des normes. Dit autrement, Il n'est pas concevable pour la CFTC que chaque entreprise soit en situation de « faire sa loi ».

Sur l'ensemble des propositions susceptibles d'alimenter le futur projet de loi, elle veillera à ce que l'équilibre entre nouvelles flexibilités et sécurisation renforcée des parcours soit respectée.

1. CREER UNE DYNAMIQUE DE LA NEGOCIATION COLLECTIVE

La CFTC approuve la série de mesures tendant à promouvoir le rôle et les bienfaits du dialogue social auprès des différents publics tels que décrits dans le rapport Combrexelle (salariés, chefs d'entreprises, acteurs économiques intervenant dans l'entreprise). En effet, toutes ces mesures visent à élaborer une pédagogie de la négociation, à former les acteurs du dialogue social en leur donnant notamment les moyens de lutter contre les représentations faussées du dialogue social.

Un ensemble de propositions est également envisagé afin de promouvoir une nouvelle approche méthodologique du dialogue social à tous les niveaux

Sur la généralisation de l'accord de méthode (proposition 7 à 8)

La CFTC considère donc que l'accord de méthode doit rester facultatif, le choix revenant aux partenaires sociaux. En revanche, la branche dans son rôle de prestataire de services doit soumettre un accord de méthode-cadre afin que les entreprises qui le souhaitent disposent d'un guidage qui leur permette d'ouvrir les négociations dans les meilleures conditions.

Limitation législative dans le temps de la durée des accords d'entreprise et professionnel de branche : accord à durée déterminée (proposition 9)

La CFTC entrevoit le risque que la possibilité de dénoncer l'accord disparaisse avec l'accord à durée indéterminée, ainsi que les avantages individuels acquis. Pas certaine donc que cette proposition conduise à l'effet attendu en terme de dynamisation du dialogue social, la CFTC propose de garder la possibilité pour l'entreprise de recourir à un accord à durée déterminée ou un accord à durée indéterminée, mais de prévoir des clauses de revoyure obligatoires à date précise afin d'envisager l'éventualité d'une réadaptation de l'accord.

2. DONNER DE NOUVEAUX CHAMPS A LA NEGOCIATION. LES ACCORDS ACTES (PROPOSITIONS 26, 27, 30, 31, 32)

Selon une logique où il reviendrait à l'accord d'entreprise de définir l'ensemble des règles qui ne relèvent pas de l'ordre public légal ou conventionnel, le rapport propose que soit créée (projet de loi prévu pour 1^{er} semestre 2016) une nouvelle architecture des normes sociales via les accords ACTES portant sur les principaux champs actuels de la négociation collective que sont les conditions et temps de travail, l'emploi et les salaires.

La CFTC ne rejette pas ce principe d'une nouvelle architecture ainsi que l'élargissement, par la négociation, des possibilités de déroger à la règle qu'elle induit. Elle défendra cependant le principe d'accords majoritaires (50% d'engagement) et veillera à ce que ces possibilités s'inscrivent dans un cadre dont les piliers, eux, ne sauraient être négociables. Parmi ces piliers, la durée légale du travail, le SMIC ou encore les règles d'ordre public en matière de sécurité et de santé au travail qui relèvent des principes constitutionnels.

De ce point de vue, le rapport Combrexelle par ses imprécisions ou silences peut parfois paraître ambigu. Au cœur de cette ambiguïté, l'apparente impossibilité pour la branche de fixer les limites de ce à quoi il ne peut être dérogé. La CFTC défend au contraire une architecture de négociation où chaque branche aurait la possibilité de définir ses règles impératives. Le rapport Combrexelle privilégie lui le « supplétif » induisant ainsi une inversion de la hiérarchie des normes (le supplétif étant peu contraignant). Favorable à des possibilités nouvelles de dérogation dès lors qu'elles sont négociées au niveau supérieur (branches) et encadrées par la définition préalable de règles impératives (plus contraignante que règle supplétive), les propositions de la CFTC s'apparentent davantage à un renforcement de la hiérarchie actuelle.

Plus généralement et loin d'affaiblir les droits des salariés, la CFTC voit dans le renforcement de la négociation collective de branche et d'entreprise, l'occasion de dynamiser le dialogue social au bénéfice des salariés. Ainsi et quel que soit le niveau de négociation, toute nouvelle dérogation devra trouver sa compensation dont la nature et l'objet varieront selon les spécificités de branches, d'entreprises et selon leur dynamique sociale. Il peut s'agir d'embauches, de consolidation de droits existants (formation, prévoyance...) ou encore de droits nouveaux.

Le premier de ces droits nouveaux pourrait d'ailleurs figurer dans le futur projet de loi : La CFTC préconise ainsi **une provision pour sécurisation sociale**. En contrepartie des nouvelles possibilités de déroger à la norme supérieure par accord et dans la limite des droits fondamentaux, il s'agirait pour les entreprises de provisionner le risque que ces mêmes dérogations peuvent occasionner pour l'emploi (quantitativement et qualitativement). Cette provision conduisant à neutraliser financièrement ce risque, et à sécuriser socialement le parcours du salarié.

3. L'ACCORD MAJORITAIRE

La loi du 20 août 2008 a établi un seuil de 30 % qui a été estimé comme le plus à même de donner une légitimité à l'accord, tout en évitant les situations de blocages dans la négociation. Pour la CFTC, remonter le taux à 50 % créerait à l'évidence des situations de blocage concernant la conclusion d'accord. À l'heure des grandes réformes et en temps de crise, remonter ce seuil paraît ainsi contraire à l'objectif de dynamisation du dialogue social. **Pour la CFTC, l'accord majoritaire (à 50 %) doit être cantonné aux dossiers les plus sensibles : les PSE, les accords maintien de l'emploi ou les accords modifiant les éléments essentiels des contrats de travail.**

4. RENFORCEMENT DU DIALOGUE SOCIAL DE LA BRANCHE

Mieux cibler les thématiques et champs d'intervention de la branche

Le rapport plaide pour un renforcement de la branche en ciblant les chantiers prioritaires que sont la pénibilité, les grilles de classification, la prévoyance, la formation professionnelle et les minimas. La CFTC souhaiterait que les thèmes de la mutuelle santé, la GPEC, fassent également partie de leur priorité.

La branche : un rôle de guide et de prestataire de service à construire

C'est au niveau de la branche que des études peuvent être menées et des données récoltées afin de mieux connaître les besoins d'un secteur d'activité. Cela permettrait d'élaborer une cartographie des métiers, de la mobilité intra secteur et d'agir ainsi sur l'attractivité des métiers. La branche représente en ce sens un levier essentiel pour les politiques de l'emploi et de défense de l'intérêt économique général.

Elles pourraient également définir les leviers pour l'emploi au niveau d'un secteur d'activité (formation et GPEC).

De même, elles ont à rôle à jouer après des TPE /PME : elles doivent leur donner les moyens de faire vivre leur dialogue social, en produisant des modèles, des accords de méthodes et/ou tout autre outil permettant le renforcement de la négociation collective.

La restructuration de la branche : une architecture à redéfinir

Afin que la branche puisse répondre aux enjeux définis plus haut, les travaux commencés sur la restructuration doivent être une priorité. Avec plus de 700 branches référencées, un regroupement de certaines d'entre elles s'avère nécessaire. La CFTC partage les propositions du rapport qui tendent vers un regroupement de celles n'atteignant pas une taille significative. Attention, par « taille significative » il ne faut pas entendre comme seul critère de mesure les effectifs (nombre de salariés et/ou entreprises couverts par la branche). Si ce critère d'effectifs peut parfois être judicieux, d'autres critères plus qualitatifs (dynamique de négociation, nombre d'accord signés...) méritent de lui être combinés afin d'apprécier au plus juste la dynamique de branche.

5. RAPPORT ENTRE ACCORD COLLECTIF ET CONTRAT DE TRAVAIL

Place du collectif par rapport à l'individuel

Le rapport ne donne pas la primauté absolue de l'accord collectif sur le contrat de travail mais propose que les accords liés à la sauvegarde ou au développement de la compétitivité puissent s'imposer aux clauses du contrat de travail. Ainsi, cela élargirait les règles particulières existantes pour les accords de maintien dans l'emploi (AME) à d'autres accords d'entreprise, tout aussi stratégiques tels que les accords de « mobilité » et de « GPEC ».

Pour la CFTC, cette logique d'élargissement des possibilités de faire primer l'accord sur le contrat peut être envisagée à condition que l'usage de ces accords ne soit pas détourné de leurs objectifs (risque de PSE déguisé). Ces risques de dérives sont évoqués dans le rapport, mais la CFTC regrette qu'aucun garde-fou n'ait été envisagé. **Un système d'homologation administrative** en plus de la nécessité du caractère majoritaire de ces accords pourrait être alors envisagé.

L'accompagnement des salariés refusant la modification de leur contrat de travail

Les salariés qui refuseraient de se voir appliquer ces accords pourraient être licenciés pour motif économique. Avant tout, la CFTC se réjouit de la disparition du licenciement « sui generis », un temps évoqué, qui revenait à enlever tout motif au licenciement et à imputer en partie la responsabilité de la rupture au salarié. Pour la CFTC, les licenciements découlant d'accords concernant la stratégie et la compétitivité de l'entreprise ont nécessairement un motif économique.

La CFTC a largement anticipé l'évolution en cours qui voit de plus en plus de droits attachés à la personne plutôt qu'au contrat de travail. Ainsi pour la CFTC, la priorité pour le salarié qui perd son emploi est d'en trouver un nouveau. La CFTC préconise donc la mise en place d'une formation renforcée sécurisée pour ces salariés. Le principe d'une indemnité minorée prévu par le rapport Combrexelle pourrait alors être justifié, si elle est accompagnée de ce droit nouveau droit à la formation.

6. AUTRE POINTS DE VIGILANCE : ASSIMILATION DE L'ACCORD DE GROUPE A L'ACCORD D'ENTREPRISE (PROPOSITION 36 ET 37)

Concernant la proposition d'assimilation législative et automatique de l'accord de groupe aux accords d'entreprise, la CFTC appréhende les effets négatifs de cette mesure. En effet, dans un groupe à dimension internationale, la dimension sociale est souvent inexistante.

De manière générale, le niveau de la négociation doit être celui où se trouve le pouvoir décisionnaire, ce qui reste variable en fonction de la thématique abordée. Concernant les conditions de travail, cette thématique a pour la CFTC plus de légitimité à être négociée au niveau de l'entreprise voir de l'établissement. En revanche, concernant les thématiques de GPEC ou d'épargne salariale, la CFTC les situe davantage au niveau du groupe qui détient une vision plus large des contraintes et opportunités.

Il s'agirait pour la CFTC de commencer par une meilleure répartition des thèmes de négociations entre les 3 niveaux (groupe, entreprise, établissement) plutôt qu'ouvrir la porte au « tout accord de groupe » par l'assimilation à l'accord d'entreprise.