



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

vendredi 21 août 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

France Stratégie

La commission Combrexelle : un nouveau mauvais coup se prépare !

4

Informations Ouvrières - 20/08/2015

Amorçage : des solutions existent

6

Dynamique- Mag.Com - 20/08/2015

France Stratégie

La commission Combrexelle : un nouveau mauvais coup se prépare !

■ Gérald Fromager, syndicaliste

La commission Combrexelle qui, selon l'information de France Stratégie (Commissariat général à la stratégie et à la prospective, institution rattachée au Premier ministre), a pour objectif de concourir à la détermination des grandes orientations et à la préparation des réformes, a auditionné (entre mai et juin 2015) les « partenaires sociaux » à propos de la « négociation collective et des accords ».

Cette commission, présidée par Jean-Denis Combrexelle, qui doit rendre ses conclusions le mois prochain, continue ses travaux pendant tout l'été. Certes, nous ignorons ce que seront exactement ses préconisations, mais la composition même de ce groupe de travail, commandité par le gouvernement, nous en indique clairement l'essentiel. A tout seigneur, tout honneur : qui est M. Combrexelle ?

Il a été nommé à la tête de ce groupe de travail par M. Valls. Objectif des travaux : « Organiser le dialogue social au plus près du terrain et promouvoir l'accord collectif en entreprise. » En clair, inverser la hiérarchie des lois, permettre à des accords d'entreprise de contourner le Code du travail et les conventions collectives nationales. M. Combrexelle a cette particularité de plaire à tous les gouvernements, de « gauche » comme de droite, depuis 2001. Il a été directeur des relations du travail de 2001 à 2006, puis directeur général du travail de 2006 à 2014, la Direction générale du travail (DGT) étant la plus haute institution du ministère du Travail et de l'Emploi.

Ce haut fonctionnaire de l'Etat a déjà été sollicité pour le dossier des intermittents du spectacle. Cette fois, ses propositions ne doivent pas se limiter à des aménagements du cadre législatif, mais « ouvrir des perspectives nouvelles et audacieuses », selon sa lettre de mission, signée par Manuel Valls.

« Avec la crise et cinq millions de chômeurs, il faut agir. Nous devons évaluer quel est le niveau adéquat pour conduire le dialogue social et conclure des accords, soit au sein des branches, soit au sein de l'entreprise », a expliqué Combrexelle au Figaro.

Qui sont les autres « experts » de cette commission ?

Yves Barou, directeur général de l'AFPA, a également été directeur adjoint du cabinet du ministre de l'Emploi et de la Solidarité, de 1998 à 2000 (Martine Aubry, PS-CFDT).

Andreas Botsch, conseiller spécial du président du DGB, la confédération allemande des syndicats.

Sylvie Brunet, professeure associée au Kedge Business School, membre du Conseil économique, social et environnemental.

Pierre Cahuc, économiste, professeure à l'ENSAE-CREST et à l'École polytechnique. (Il a aussi sévi dans un autre groupe de travail, celui de « l'avenir des institutions », présidé par le président de l'Assemblée nationale, M. Bartolone.) Auteur de

nombreux ouvrages, il professe que « le chômage est utile. Il permet d'opérer la destruction créatrice ». Il y a une dizaine d'années, il se faisait le chantre de la « sécurité sociale professionnelle » (thèse un temps soutenue par la direction confédérale de la CGT), du guichet unique (qui allait aboutir à la fusion des Assedic et de l'ANPE) et du contrat unique (fusionnant CDI et CDD, mis en application de fait par la loi Macron).

Michel Didier. Il fut membre du Conseil d'analyse économique du Premier ministre, entre 1997 et 2012, président du Centre d'observation économique et de recherche pour l'expansion de l'économie et le développement des entreprises (en abrégé, COE-Rexecode, généralement appelé Rexecode), qui se présente comme le premier centre privé français de recherche en économie. Tout le monde s'accorde pour dire que ce « centre d'observation » est très proche du Medef.

Françoise Favennec-Héry, professeur de droit à l'université de Paris-II - Panthéon-Assas.

Pierre Ferracci, président du groupe Alpha, qui regroupe Secafi, qui travaille pour les comités d'entreprise (CE), et Sodie, qui accompagne les directions dans leurs restructurations. Parfois, les deux entités du groupe Alpha, qu'il dirige, se croisent sur le terrain, comme ce fut le cas chez PSA. Quand on demande à M. Ferracci s'il n'est pas antinomique de conseiller, en même temps, les salariés et les patrons, il se défend : « Je n'ai aucun problème à travailler pour les patrons, quand c'est bon pour les salariés. » Il paraît qu'il ne rate jamais un congrès de la CGT. Il a aussi l'oreille de l'ex-président Sarkozy.

Annette Jobert, directrice de recherche au CNRS, membre des Institutions et dynamiques historiques de l'économie et de la société (IDHE). Elle a travaillé avec Antoine Lyon-Caen (voir ci-dessous). Elle ne devrait pas du tout se sentir blessée si nous disons d'elle qu'elle est proche de la CFDT.

Henri-José Legrand, avocat.

Antoine Lyon-Caen, professeur de droit à l'université de Paris-Ouest-Nanterre-La Défense. Il vient de cosigner avec Robert Badinter l'ouvrage *Le Travail et la Loi*. Ce livre dénonce la « lourdeur du Code du travail ». « La loi n'est pas responsable du chômage, mais le Code du travail, dans sa complexité, dans sa dentelle, crée une sorte de méfiance dans la loi (...). On attend trop de choses de la loi. »

En France, 90 % des embauches s'effectuent sous contrat à durée déterminée (CDD). Antoine Lyon-Caen propose de « simplifier le CDD », en rappelant son objectif premier : « pourvoir aux besoins temporaires d'une entreprise ».

Sylvie Peretti, directrice de l'organisation et des ressources humaines chez Lafarge-France.

Jean-Emmanuel Ray, professeur de droit à l'École de droit de Paris-I - Sorbonne (a également été entendu par le groupe Bartolone sur « l'avenir des institutions » (thème : « la démocratie sociale »).

Henri Rouilleault, consultant. Agrégé de sciences sociales, administrateur de l'INSEE, il a fait partie de la cellule sociale des cabinets de Pierre Bérégoz et Michel Rocard (1988-1991). Il a été directeur général de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail. Il est l'auteur de *Changer le travail... oui, mais ensemble* (2005). Ce texte fut le livre de chevet de la CFDT et de quelques autres. Si la préface était de Jean Gandois, président de l'ancêtre du Medef, le CNPF, la postface était de Jean-Christophe Le Duigou, un dirigeant patronal disant de ce dernier : « C'est la CGT comme on la rêve. » De fait, le Medef disposait, avec Le Duigou, d'un allié de poids dans le bureau confédéral de la CGT.

Jean-Dominique Simonpoli, directeur général de l'association Dialogues. C'est lui qui professe que « le danger de radicalisation ou de radicalité est réel ». Il est l'ancien secrétaire général de la fédération CGT des banques et assurances. La fiche officielle de l'association Dialogues évoque une mission (sic) : « La volonté d'offrir aux acteurs sociaux (entreprises et syndicalistes) (...) un lieu de débat, le plus libre possible, sans entrave ni tabou (...). L'équipe, créée par Jean-Dominique Simonpoli, est issue du monde syndical et de celui de l'entreprise, elle intervient en respectant les sensibilités de chacun des acteurs (...). » On s'en doute bien !

Tiziano Treu, ancien ministre du gouvernement Prodi, en Italie.

En clair, dans la foulée des lois Macron et Rebsamen, le gouvernement prépare un nouveau mauvais coup contre le droit du travail. Le patronat en rêvait, le gouvernement veut le faire : un système où les règles de travail seraient négociées dans l'entreprise en ayant force de loi sur le Code du travail et les conventions collectives (ce que les juristes appellent l'inversion des normes, puisque, selon la hiérarchie des lois, la convention collective doit être plus favorable que le Code du travail, et l'accord d'entreprise ne peut en aucun cas être inférieur à l'un ou l'autre). Le patronat veut baser la négociation d'entreprise sur le modèle anglo-saxon. Aux Etats-Unis, les règles de travail sont négociées entreprise par entreprise, dans le cadre d'un contrat collectif. Là où il n'y a pas de syndicat... pas de contrat ! Le Medef a d'ailleurs publié un « Livre jaune » (jaune, oui, jaune !), qui affirme : « Le cœur de la définition des règles sociales doit être l'entreprise. » Le gouvernement entend lui donner satisfaction.

Le 14 mars 1896, le député socialiste Arthur Grousier dépose une loi codifiant les lois ouvrières. Le premier Code du travail est adopté le 28 décembre 1910. Les premiers textes portent sur le contrat de travail, l'apprentissage, les salaires, le placement des chômeurs et intègre les lois antérieures, comme la durée maximale d'une journée de travail et, bien entendu, la loi reconnaissant l'existence des syndicats. Les conventions collectives sont reconquises, une première fois, par la loi du 25 mars 1919. Les textes régissant les conventions collectives nationales ont été établis le 6 mars 1953, à la suite d'une grève générale.

Ce qu'une grève générale a pu obtenir, sans doute faudra-t-il une grève générale pour le sauvegarder. L'expérience nous démontre cependant que, pour en garantir le succès, il faudra en assurer le contrôle. ■

Objectif des travaux : "Organiser le dialogue social au plus près du terrain et promouvoir l'accord collectif en entreprise"

Les réactions aux objectifs de la commission Combrexelle

Côté patronal, alors que l'Afep (qui regroupe les grandes entreprises françaises) plaide pour « le développement du droit d'origine conventionnelle » en matière sociale, la CGPME défend la loi, à condition que le « bloc social légal (soit) stabilisé, clarifié et amélioré »... Elle revendique une étude préalable (où elle serait associée) pour mesurer les impacts des lois sociales. Pour l'Afep, il faut « prévoir que le contrat collectif peut déroger à toute disposition du Code du travail, à l'exception de dispositions relevant de l'ordre public qu'il conviendrait de définir. »

Selon la CFDT, « plutôt que d'étendre d'emblée le champ de la négociation collective par rapport à la loi, il peut être intéressant d'étudier sérieusement la proposition d'avoir de grands principes clairs et lisibles par tous, et de négocier les modalités de mise en œuvre » (si d'aucuns voient là une opposition aux propos du Medef...).

« Pour la CFE-CGC, il n'est pas envisageable d'étendre le champ de la négociation collective par rapport à la loi, que ce soit par le recours à davantage de lois supplétives qui s'appliqueraient à défaut d'accord collectif, ou par la remise en cause insidieuse de la détermination par le législateur des principes fondamentaux du droit du travail (...). La loi a des vertus que la négociation collective n'a pas : transparence de l'élaboration, caractère général qui permet une application uniforme et donc un socle minimal égalitaire garanti aux salariés. »

« FO est attachée à la loi, source d'égalité des droits et garante du principe d'égalité républicaine. De ce fait, qu'un accord soit bon ou non, majoritaire ou minoritaire, il ne doit pas être moins favorable que la loi (...). Nous sommes favorables à l'autonomie contractuelle, mais dans le cadre législatif ou par la voie d'un renvoi à la négociation collective strictement encadré par la loi, qui en fixe les limites et les minima (...). FO rejette donc le développement de lois supplétives. »

G. F. ■



Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale du Conseil d'Etat et ancien directeur général du Travail au ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.



Amorçage : des solutions existent

Le Centre d'analyse stratégique vient de publier sa dernière note selon laquelle il semblerait possible de remédier au manque de financement de la période d'amorçage.