

UN ACCORD POUR L'EMPLOI ET LA COMPÉTITIVITÉ

Marc Deluzet

23/01/2013

Le 11 janvier 2013 est signé l'accord national interprofessionnel. Si le couple flexibilité-sécurité monopolise une grande partie des débats, les avancées sur ces deux axes sont restées symboliques. En revanche, l'accord apparaît plus novateur si l'on retient la mobilité des salariés comme cadre de référence.

Synthèse

Télécharger synthèse :

Flexibilité et sécurité : des avancées relativement symboliques

Le modèle français de gestion de l'emploi fait porter la flexibilité sur les salariés qui sont hors de l'entreprise : les jeunes, les chômeurs ou les seniors. Il s'agit de soutenir ces catégories afin de renforcer leur appétence et leur capacité de mobilité. L'articulation retenue dans cet accord – taxation des contrats courts et exonérations des premiers mois en CDI – aboutit à une forme de cotisation dégressive au régime d'assurance chômage en fonction de la durabilité dans l'emploi à l'embauche.

Négocier sur l'organisation et sur les conditions de travail

La très forte hausse des contrats courts depuis dix ans signe probablement une importante dégradation des conditions de travail dans de nombreux métiers et secteurs d'activités. L'article 11 permet d'en réduire le nombre par l'encadrement du temps partiel imposé et l'introduction d'une durée minimale de 24 heures par semaine et la majoration des heures complémentaires dès la première heure.

Favoriser la mobilité des salariés

Sous couvert de sécurisation, l'accord s'inscrit en fait dans la perspective de réduire les écarts statutaires existant entre les différents statuts salariés et de favoriser la mobilité sociale, professionnelle, géographique. Cette mobilité peut aujourd'hui assurer une meilleure respiration du marché du travail français, indispensable à la compétitivité des entreprises et de notre économie.

Les accords de maintien de l'emploi et de mobilité interne

L'aggravation de la crise économique a précipité de nombreuses entreprises dans de graves difficultés conjoncturelles. L'article 18 permet aux partenaires de définir un cadre dans lequel des

accords de maintien de l'emploi peuvent s'imposer aux contrats de travail individuels. L'article 15 traite des accords de mobilité interne à l'initiative des employeurs.

Informations stratégiques et gouvernance des compétences

L'accord intègre plusieurs dispositions relatives à la gouvernance de l'entreprise et à la gestion de la formation et des compétences. L'objectif est d'informer les salariés et leurs représentants sur la stratégie de l'entreprise et ses perspectives, afin de pouvoir anticiper les transformations touchant les emplois, la carrière et les conditions de travail des salariés.

Et maintenant ?

L'enjeu concerne désormais la mise en œuvre concrète de l'accord et de la future loi dans les entreprises et dans les branches d'activité. Ce qui importe est le lancement des négociations complémentaires qui doivent s'engager pour sa mise en œuvre concrète et qui devraient logiquement mobiliser l'ensemble des acteurs.