



COLLOQUE – Université de Strasbourg
Après les ordonnances, un nouveau dialogue social ?
Strasbourg – 30 novembre 2017

Ouverture – Intervention de Danièle GIUGANTI,
Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

Mesdames et Messieurs,

Je vous remercie pour avoir répondu nombreux à l'invitation conjointe de l'Etat et de l'Université pour réfléchir et débattre sur les ordonnances réformant le droit du travail. Elles sont entrées en vigueur en septembre dernier et feront l'objet très prochainement d'une loi d'habilitation.

Notre démarche s'inscrit pleinement dans la dynamique que nous voulons, visant à ce que les entreprises, les salariés et leurs représentants s'approprient les nouvelles marges de manœuvre ouvertes par la loi. Mais elle vise aussi, avant de rentrer dans le détail technique, à échanger sur ses finalités.

Les ordonnances Travail correspondent à une ambition forte pour faire face à des évolutions du monde économique d'une telle ampleur que les règles en vigueur ne suffisent plus à sécuriser les PME, ni à protéger les salariés, notamment les plus vulnérables qui n'accèdent plus à un emploi.

Elles forment un tout avec deux autres blocs de réformes en cours et à venir.

I- L'ambition : faire face aux évolutions économiques et sociales

La réforme du Code du travail s'inscrit dans le prolongement de la longue construction de la représentation du personnel : 1919 : conventions collectives ; 1936 : délégués du personnel ; 1945 : comité d'entreprise ; 1968 : délégué syndical dans l'entreprise ; 1982 : lois Auroux qui consacrent la reconnaissance de la négociation d'entreprise ; 1995 : position commune CFDT-CFTC-FO.

Depuis 2000, on est entré dans un autre cycle de 2 000 accords d'entreprises signés en 1980, on est passé à 40 000 aujourd'hui.

En 2008, on retient deux changements majeurs : la création de l'article L1 du Code du Travail qui consacre le principe de concertation avec les OS et les OP préalablement à tout projet de réforme envisagé par le Gouvernement dans le domaine des relations du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; alors que la CFDT et CGT s'accordent pour fonder la représentativité sur le vote des salariés.

Pendant cette période, le contexte économique et social a connu trois évolutions profondes qui ont changé la donne.

▲ En France tout d'abord.

Depuis 1945, notre pays a connu deux phases de transformation économique et sociale profonde.

Les Trente glorieuses ont permis un **développement économique sans précédent**, fondé sur la fin de l'économie paysanne traditionnelle remplacée par une agriculture plus intensive, l'essor de

l'industrie fordiste de masse et l'installation des services comme les premiers pourvoyeurs d'emploi du pays.

Les trente années suivantes ont vu, depuis le premier choc pétrolier, le taux de croissance divisé par deux, puis par trois, **l'affaiblissement substantiel de notre appareil de production** et le développement d'une économie de services polarisée entre prestations à haute valeur ajoutée et services peu rémunérés.

▲ Depuis quelques années, l'ensemble des pays de l'OCDE, dont la France, est entré dans une troisième ère de transformation, qui bouleverse la chaîne de valeurs que nous connaissions jusque-là au niveau mondial : la globalisation des marchés, le développement du numérique, de la robotique et la nécessité d'adapter nos modes de production et de consommation à la préservation des ressources naturelles et au réchauffement climatique.

Ces évolutions entraînent une transformation des modes de production, de la division économique entre entreprises, mais également de l'organisation du travail dans les entreprises, et des compétences requises sur le marché du travail.

Dans ce contexte, ce qui est pointé, c'est l'inefficacité économique du droit du travail. Notre modèle avec plus de lois et avec de plus en plus d'exceptions trouve ses limites dans de contexte où la complexité **n'apporte plus la protection attendue.**

Notre échec collectif depuis le 1^{er} choc pétrolier est notre incapacité à vaincre la progression et **l'installation d'un chômage de masse, très inégalitaire.** Nous devons retenir deux chiffres éloquentes : si le chômage touche 5,5% des personnes qualifiées, en revanche, il concerne 25% des personnes sans qualification.

L'objectif du Gouvernement est de s'attaquer au chômage de masse, en l'attaquant de tous les côtés, de lever tous les freins, d'actionner tous les leviers et de mobiliser tous les moyens à disposition, et ce de manière cohérente.

II- Les ordonnances Travail forment un tout avec deux autres blocs de transformations

Le premier bloc donc, est relatif au droit du travail qui a fait l'objet des ordonnances. Nous allons longuement l'évoquer aujourd'hui. C'est une étape capitale pour lutter contre le chômage de masse, mais ne n'est évidemment pas la seule réponse.

Le second bloc, celui qui est relatif à **l'apprentissage, à la formation professionnelle et à l'assurance chômage**, a d'ores et déjà été engagé par une rencontre du Président de la République avec les représentants des organisations syndicales et patronales.

Le sens de cet acte 2 de la réforme du marché du travail est d'offrir de nouvelles protections et de vraies garanties aux actifs. S'agissant de l'entrée dans l'économie de la connaissance à travers la transformation de l'apprentissage et de la formation professionnelle, les enjeux sont triples :

- ➔ Investir massivement dans la formation et les compétences, pour être collectivement capables de se hisser au sommet de la chaîne de valeur mondiale et d'impulser les changements de l'économie de la connaissance plutôt que les subir ;
- ➔ Donner à chacun la liberté de choisir et la capacité de construire son parcours professionnel, pour créer ou saisir les différentes opportunités professionnelles qui se présentent ;
- ➔ Protéger les plus vulnérables contre le manque ou l'obsolescence rapide des compétences et vains ainsi, enfin, le chômage de masse.

Les organisations représentatives ont engagé une négociation interprofessionnelle sur ces thématiques, qui devrait s'achever fin janvier 2018, tandis que Régions de France est consulté sur le dispositif de l'apprentissage.

S'agissant de la **rénovation de l'assurance chômage**, une réunion multilatérale lancera la démarche visant à partager le diagnostic et se mettre d'accord sur la méthode pour traiter chaque sujet à

l'intérieur de cette réforme qui devra traiter / les conditions de l'extension du bénéfice de l'assurance chômage (aux salariés démissionnaires, aux indépendants) / la responsabilisation des acteurs / et les questions relatives à la gouvernance. Il s'agit de rendre plus universelle l'assurance chômage, de faciliter et de sécuriser les mobilités inhérentes à l'accélération des mutations de l'économie.

Là aussi, ayons à l'esprit quelques chiffres simples : selon plusieurs études convergentes, environ 10 à 20% des emplois sont menacés de disparition par l'automatisation des tâches entraînée par la robotisation et le numérique, autant seront créés, et 50% seront profondément transformés dans les 10 ans qui viennent.

III- Les objectifs sont connus et une évaluation des effets produits se met d'ores et déjà en place

C'est à la lumière de cet ensemble cohérent de transformations qui doit permettre à la fois de créer des flexibilités, des souplesses et en même temps de sécuriser les parcours et les compétences que les Ordonnances Travail doivent être analysées. Leurs objectifs spécifiques sont connus :

- Définir une nouvelle articulation entre accords de branche et d'entreprise et élargir le champ de la négociation collective, notamment pour les plus petites entreprises
- Simplifier et renforcer le dialogue économique et social et ses acteurs, notamment par la refonte des IRP
- Rendre plus prévisibles et sécuriser des règles régissant la relation de travail

L'atteinte de certains objectifs affichés dépend de la façon dont les acteurs de la négociation vont se saisir des changements introduits par les ordonnances. Certaines mesures ne font sens que prises ensemble, et ne peuvent être évaluées isolément ; des conséquences non souhaitées ou non anticipées des ordonnances apparaîtront certainement devront également être examinées.

Comme le Gouvernement s'y était engagé, **un comité d'évaluation est mis en place sous la coordination de France Stratégie**, dans lequel la DARES est déjà impliquée – qui sera chargé de deux niveaux d'évaluation :

- Comment les acteurs se saisissent-ils du changement ?

(Mise en place formelle du nouveau cadre législatif et appropriation par les partenaires sociaux, les salariés, les employeurs... *Fusion des IRP, compétences de la branche, articulation des niveaux branche et entreprise, modalités de négociation collective et de validation des accords pour les TPE-PME, sécurisation des relations de travail... les problématiques ne manquent pas...*)

- En quoi ces mesures modifient-elles le fonctionnement et les résultats du marché du travail ?

(Conséquences moins immédiates des ordonnances sur le fonctionnement du marché du travail)

Il conviendra d'évaluer comment la cohérence trouvée avec l'ensemble des réformes qui seront achevées au printemps prochain produit ses effets. Avec une méthode : le dialogue social – la concertation préalable.

Les ordonnances ne constituent pas une énième réforme : elles ont pour objet de créer une transformation en profondeur des règles encadrant les relations du travail.

L'administration du travail, les DIRECCTE sont en première ligne pour décrypter, diffuser, accompagner le changement. Les nouvelles dispositions lui imposent un renouvellement profond de ses modes d'intervention.

Sur le terrain, les observatoires d'analyse et d'appui au dialogue social et à la négociation, composés paritairment, seront mis en place d'ici fin janvier 2018. Ils sont chargés de favoriser et d'encourager

le développement du dialogue social et de la négociation collective au sein des entreprises de moins de 50 salariés dans le département. Le décret relatif à leur mise en place est paru hier. Les OS et les OP ont deux mois pour communiquer à la DIRECCTE le nom de leurs représentants : pensez-y !

Il me reste à ouvrir les travaux en remerciant particulièrement les organisateurs de contribuer, par leurs travaux préparatoires approfondis, à cette nécessaire appropriation.

Le droit du travail est le droit des acteurs du travail.

A vous, acteurs, de vous en saisir.