



AVRIL 2015

BILAN DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS

Accord du 11 janvier 2013
relatif à la sécurisation de
l'emploi

Accord du 11 janvier 2008
relatif à la modernisation
du marché du travail

SOMMAIRE

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013

Fiche « Généralisation de la complémentaire santé » :	5
Fiche « Majoration cotisation assurance chômage CDD » :	8
Fiche « Période de mobilité volontaire sécurisée » :	11
Fiche « Temps Partiel » :	14
Fiche « Encadrement des licenciements collectifs » :	16
Fiche « Mobilité interne » :	19
Fiche « Accords Maintien dans l'Emploi » :	22
Fiche « Information/consultation - Recours à l'expertise »	24

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008

Fiche « Ruptures conventionnelles » :	29
---------------------------------------------	----

L'enjeu de cette réunion du 3 avril est d'évaluer les principales mesures produites par les accords nationaux interprofessionnels des 11 janvier 2008 et 2013 sur la modernisation du marché du travail et sur la sécurisation de l'emploi.

Les accords de 2008 et de 2013 répondent pour la CFDT à l'enjeu de construire un nouveau modèle économique et social. La performance économique sur le long terme passe par la qualité des biens produits, mais aussi par la qualité du travail et de l'emploi et par la capacité à anticiper les mutations par le dialogue économique et social.

L'accord sur la modernisation du marché du travail de 2008 a posé la première pierre de la sécurisation des parcours professionnels des salariés et d'un meilleur fonctionnement du marché du travail. Puis les accords qui ont suivi sur la sécurisation de l'emploi, l'assurance chômage, la GPEC, la formation professionnelle, mais aussi celui de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle ont permis d'ancrer la sécurisation des parcours professionnels.

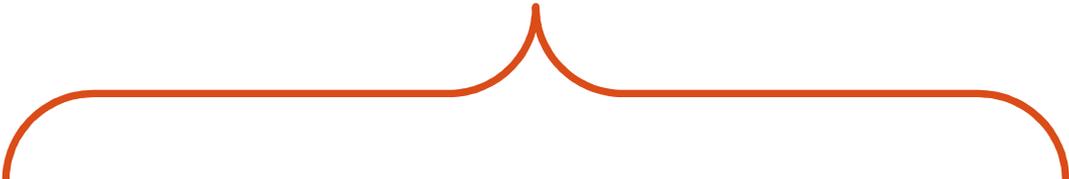
Ces accords ont été signés avec l'objectif de construire des droits attachés à la personne et non plus au statut (par exemple avec le compte personnel de formation ou les droits rechargeables), de lutter contre la précarité et de donner davantage d'espace au dialogue économique et social.

Il reste encore beaucoup à faire pour que ce virage vers une « flexicurité à la française » soit achevé, mais il faut tout de même mesurer le chemin parcouru en peu de temps même si les effets ne sont pas tous visibles notamment à cause d'une conjoncture économique très dégradée.

Dans ce dossier, la CFDT vous présente son bilan et ses propositions, pour les principales mesures de ces accords.

- Complémentaire santé
- Majoration de cotisation assurance chômage pour les CDD
- Période de mobilité volontaire sécurisée
- Temps Partiel
- Encadrement des licenciements collectifs
- Mobilité interne
- Accords de Maintien dans l'Emploi
- Information/consultation - Recours à l'expertise
- Ruptures conventionnelles

Cette évaluation doit permettre d'aller encore plus loin vers la création du compte social personnel attaché à chaque individu.



**Accord national
interprofessionnel
du 11 janvier
2013**



Évaluation des dispositifs issus des ANI

«Généralisation de la
complémentaire santé »

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Première étape de la généralisation de la complémentaire santé à tous les citoyens, la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés prioritairement par accord de branche doit permettre la couverture de 100% des salariés du privé avant 2016.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

- ◆ Permettre à l'ensemble des salariés du privé, notamment ceux des TPE PME, de bénéficier d'une complémentaire santé
- ◆ Améliorer l'accès aux soins
- ◆ Faciliter la mobilité professionnelle
- ◆ Garantir un panier de soin de bonne qualité au juste prix
- ◆ Définir un contrat « responsable » qui encadre les coûts
- ◆ Permettre une mutualisation au sein de la branche

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Information/formation des équipes :

- ◆ Réalisation d'un guide d'aide à la négociation de branche et d'entreprise
- ◆ Appui à la négociation des équipes fédérales (protection sociale, négociateurs...)

Déploiement quantitatif du dispositif :

Une étude qualitative a été menée auprès de 12 branches. On peut relever :

- ◆ 9 nouveaux accords et 4 avenants d'accords existants
- ◆ 10 paniers intermédiaires et 3 paniers minimum
- ◆ Peu de renseignement sur le niveau de solidarité. Toutefois, 2 parlent de prévention, 6 d'action sociale et 5 du droit non contributif
- ◆ Sur la portabilité : 8 mettent en place le nouveau dispositif et 5 mettent à jour les avenants existants en tenant compte des nouvelles règles.
- ◆ 6 branches prévoient pour la cotisation une répartition 50/50 et 3 une cotisation supérieure à 50% pour la cotisation employeur. 4 ne donnent pas l'information.
- ◆ Le choix du gestionnaire est majoritairement recommandé (9), 1 labellisation, 3 désignations
- ◆ 7 branches n'indiquent qu'un seul gestionnaire, 2 en proposent 2 et 4 en choisissent 3

- ◆ Les groupes de prévoyance sont majoritairement retenus dans 9 branches. Viennent ensuite les mutuelles dans 4 branches et 3 branches avec des assurances privées
- ◆ Toutes les branches ont prévu une commission de suivi
- ◆ Sur la qualité des experts sollicités : 8 sont des actuaires, 3 des avocats et 3 militants « experts ».

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE(S) L'OBJECTIF(S) INITIAL(AUX) :

Aujourd'hui, une estimation partielle nous montre que 662 000 nouveaux salariés sont d'ores et déjà couverts grâce à l'accord.

La généralisation de la complémentaire santé est une étape importante de la sécurisation des parcours professionnels. Elle facilite l'accès aux soins, déterminant important du maintien dans l'emploi. Elle lève un obstacle à la mobilité professionnelle vers des entreprises qui ne disposait pas jusqu'alors de complémentaire santé et elle permet de faire baisser les coûts globaux des complémentaires par la mutualisation.

Le dispositif est en passe d'atteindre pleinement ses objectifs même si sa « mise en route » a été compliquée.

En effet, pour les branches, les recours auprès du Conseil Constitutionnel ont fortement perturbé l'ouverture des négociations et le calendrier de sortie des décrets a été le prétexte à les retarder.

Quel délai pour une appréciation plus précise ?

Une évaluation réelle ne pourra se faire qu'après l'entrée en vigueur, en janvier 2016, de l'obligation de couverture, soit, à la fin de cette même année.

Il sera nécessaire d'avoir des éléments d'analyse sur le nombre de salariés couverts, l'évolution du coût pour les salariés, l'évolution des garanties, l'impact sur la mobilité professionnelle et les parcours, l'impact sur l'accès aux soins notamment des salariés modestes, l'impact sur les coûts globaux des dépenses de santé.

Une étape supplémentaire de la généralisation doit s'ouvrir : pour les salariés de la fonction publique, pour les personnes qui ne sont pas en emploi (jeunes, retraités, demandeurs d'emploi de longue durée...).

Évaluation des dispositifs issus des ANI

« Majoration cotisation assurance
chômage CDD »

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

L'article 4 de l'ANI du 11 janvier 2013 a instauré deux dispositifs de modulation des contributions patronales d'assurance chômage (mises en œuvre pour les contrats de travail signés à compter du 1^{er} juillet 2013) :

- ♦ **la majoration sur les CDD de moins de 3 mois**, variable en fonction de la durée et de la nature des contrats (3% pour les CDD de moins de 1 mois, 1,5% pour les CDD entre 1 et 3 mois, et 0,5% pour les CDD d'usage) ;
- ♦ **l'exonération** de la contribution patronale durant 3 ou 4 mois pour l'embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans.

Les contrats temporaires et saisonniers ne sont pas soumis à la majoration des contributions. L'ANI a confié à la branche intérim une négociation spécifique sur la sur-cotisation patronale et la création du CDI intérimaire. Décidée en juillet 2013, **la sur-cotisation de 0,5% sur les contrats intérim n'est pas versée au régime mutualisé d'assurance chômage, mais dans un fonds SPP propre à la branche.**

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

Pour la CFDT, cette sur-cotisation est une réponse partielle à notre demande de cotisation dégressive en fonction de la durée des contrats, pour lutter contre la précarité et responsabiliser les employeurs dans un contexte de croissance exponentielle du recours aux contrats de travail de très courte durée.

Elle devait également être nécessairement couplée avec celle des droits rechargeables, pour éviter des effets d'aubaine pour certains employeurs.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Montée en charge lente de la mesure au 2^{ème} semestre 2013. Montants encaissés sur l'année 2014 :

En M€	T1 2014	T2 2014	T3 2014	T4 2014	Total
Majorations	19,15	13,82	19,07	18,37	70,41
Exonérations	18,00	19,32	16,46	20,46	74,24

En 2014, le montant total des encaissements des majorations CDD s'élève à 70,41 M€ ; le montant total des exonérations pour l'embauche en CDI d'un salarié de moins de 26 ans s'élève à 74,24 M€. Les deux dispositifs restent donc financièrement légèrement déséquilibrés de 3,83 M€.

Ces **montants sont très inférieurs aux prévisions (50%)** de collecte réalisées au moment de la négociation de l'ANI. L'UNEDIC travaille avec l'ACOSS pour identifier les explications de cette faible collecte (hypothèses : non déclarations des entreprises et absence de contrôle de l'Urssaf, mauvaise information des entreprises, mauvaises prévisions...).

En termes d'**effectifs**, sur le 1^{er} semestre 2014 :

- ◆ 772 000 salariés ont été concernés par la majoration sur les contrats courts ;
- ◆ 205 000 bénéficiaires d'un CDI ayant moins de 26 ans ont été concernés par l'exonération de la part patronale pendant 3 ou 4 mois.

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE L'OBJECTIF INITIAL :

L'introduction de la sur-cotisation assurance chômage est un acquis partiel mais important de l'accord de 2013. Elle traduit la volonté de responsabilisation des employeurs sur le recours aux contrats courts. Elle reste cependant aujourd'hui insuffisante en termes **de désincitation financière**, notamment du fait du très faible taux (0,5%) pour les CDD d'usage et l'intérim (sur des contrats de quelques heures ou quelques jours au SMIC, on ne parle que de quelques euros).

CORRECTIFS ET EVOLUTIONS EVENTUELLES :

Les raisons de l'écart entre les prévisions et le réalisé doivent être impérativement explicitées avant l'ouverture de la négociation de la prochaine convention assurance chômage.

**Évaluation des dispositifs issus
des ANI**

**« Période de mobilité volontaire
sécurisée »**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Le droit à la mobilité volontaire sécurisée offre une possibilité aux salariés des entreprises de plus de 300 salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté de pouvoir changer d'entreprise sans prendre le risque de tout perdre. La loi précise les conditions dans lesquelles les salariés peuvent quitter l'entreprise de leur initiative pour un autre emploi ou pour une expérience professionnelle, dans un cadre sécurisé avec un droit de retour.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

La CFDT demandait de faire évoluer le congé de mobilité vers un dispositif de sécurisation des mobilités souhaitées par les salariés. L'objectif était de permettre à un salarié de tester un projet professionnel dans une autre entreprise et de bénéficier de garanties en cas d'échec de ce test (retour dans l'entreprise initiale, accès à un accompagnement, ...)

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Pas de remontée sur cette disposition de l'ANI.

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE L'OBJECTIF INITIAL :

Cette mesure de mobilité volontaire sécurisée repose sur une démarche individuelle à l'initiative du salarié. Il nous est donc difficile à l'échelon national d'en mesurer la portée. Nous pouvons supposer que le volume de salariés qui mobilise ce droit est faible car on en entend très peu parler.

EVOLUTIONS EVENTUELLES A APPORTER, INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Si des améliorations sont à apporter, elles doivent s'orienter vers une communication du dispositif auprès des salariés, s'articulant avec d'autres outils de la sécurisation des parcours professionnels. Les organismes opérateurs du Conseil en Evolution Professionnel (CEP), en particulier les FONGECIF, peuvent jouer un rôle essentiel pour diffuser et faire connaître le dispositif dans le cadre de la construction d'un projet professionnel.

La mobilité volontaire sécurisée peut aussi être évoquée au cours de l'entretien professionnel obligatoire dans l'entreprise tous les 2 ans.

Dans la mesure où il s'agit d'un appariement entre un salarié qui désire expérimenter un autre emploi et un emploi disponible, les dispositifs de GPEC Territoriale pourraient recourir à ce dispositif, parmi d'autres, pour anticiper et accompagner des situations de mutation. La mobilité volontaire sécurisée serait alors comparable aux périodes de mise en situation professionnelle pour les demandeurs d'emploi.

**Évaluation des dispositifs issus
des ANI
« Temps Partiel »**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Instauration d'une durée minimale de 24h/semaine pour les contrats à temps partiel avec possibilité de dérogation par accord de branche étendu.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

Lutter contre le temps partiel imposé. Limiter le recours aux contrats très partiels par les branches les plus utilisatrices. Négocier des contreparties, pour les contrats très partiels, qui permettent aux salariés de compléter leur temps de travail chez un ou plusieurs autres employeurs.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Aujourd'hui, plus de 40 accords de branche ont été conclus. Ce sont 78% des salariés à temps partiel des 31 branches recourant structurellement au temps partiel (c'est-à-dire employant au moins 30 % de leur effectif à temps partiel) mentionnées dans l'étude d'impact de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, qui sont aujourd'hui couverts par un accord de branche.

Au total, plus d'un million et demi de salariés à temps partiel sont couverts par un accord, toutes branches confondues.

PREMIER BILAN :

Globalement, même si les branches ont été longues à entrer dans le vif du sujet, les accords conclus apportent de nouvelles garanties aux salariés en termes de durée et d'organisation du travail.

La CFDT regrette qu'une ordonnance permette de déroger sans négociation à la durée minimale pour les contrats et missions d'intérim de remplacement.

INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Il sera nécessaire d'observer les conséquences de cette règle et des accords de branches sur l'évolution du temps partiel (volume et qualité de l'emploi et de la durée du travail, rémunération), ainsi que sur le comportement des entreprises.

**Évaluation des dispositifs issus
des ANI**

**« Encadrement des licenciements
collectifs »**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Les procédures de licenciement collectif (10 salariés et plus sur une même période de 30 jours) pour les entreprises de plus de 50 salariés ont été modifiées par la loi. Elle impose désormais à l'employeur de conclure soit un accord majoritaire soit un document unilatéral. Dans les 2 cas, un contrôle renforcé de l'administration (DIRECCTE) sera exercé :

- ◆ Homologation en cas de document unilatéral
- ◆ Validation en cas d'accord collectif

Les délais sont raccourcis et vont de 2 à 4 mois en fonction du nombre de postes supprimés.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

La CFDT demandait :

- ◆ Avant la procédure de licenciement, l'employeur doit répondre aux instances représentatives du personnel et justifier des vraies raisons économiques ;
- ◆ La procédure de licenciement et son coût doivent différer selon que l'employeur accepte de négocier ou pas. Cette procédure négociée, qui permettrait à l'employeur de se sécuriser juridiquement, doit également apporter des contreparties aux salariés ;
- ◆ L'employeur qui n'a pas préparé ses salariés au changement (maintien et développement des compétences) ne pourra pas faire assumer la totalité du coût des licenciements à l'assurance chômage.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Depuis la loi, 1141 PSE ont été initiés entre le 1^{er} juillet 2013 et le 31 décembre 2014. 30% sont des procédures collectives (redressement ou liquidation judiciaires).

Les recours judiciaires contre les décisions des DIRECCTE devant le Tribunal Administratif représentent 8%. Ce taux descend à 5% pour les contestations de PSE mis en œuvre par voie d'accord majoritaire.

En novembre 2014 une analyse du cabinet SECAFI portant sur 158 PSE initiés depuis la loi de juin 2013 faisait ressortir une forte majorité de dossiers engagés par voie d'accord majoritaire à hauteur de 55% et 10% d'accord partiel.

Les documents unilatéraux représentaient 10% des procédures.

Sur ce même échantillon, les signataires des accords représentent pour :

 64%	CFDT
 50%	CGT
 44%	CFE/CGC
 37%	FO
 26%	CFTC

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE L'OBJECTIF INITIAL :

Pour la CFDT, l'objectif d'obligation d'ouvrir une négociation et de conclure un accord homologué par l'administration a été rempli et les chiffres parlent d'eux-mêmes.

Cela s'articule également avec d'autres éléments de l'ANI souhaités par la CFDT reposant sur l'anticipation et le dialogue social avec notamment l'obligation d'évoquer la stratégie de l'entreprise lors des négociations sur la GPEC et l'élaboration du plan de formation.

Une étude du cabinet SECAFI montre que ce besoin d'anticipation est absolument essentiel. 82% des 158 dossiers analysés ont débutés par une réunion « zéro » en amont de la « réunion 1 » sur l'ouverture officielle de la procédure.

EVOLUTIONS EVENTUELLES A APPORTER, INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Depuis la loi, l'accès à la donnée statistique des nouvelles procédures des PSE est difficile. Une analyse plus fine sur les volumes et les tailles d'entreprises serait utile.

La CFDT sera également attentive aux conséquences de l'article 98 de la loi Macron.

**Évaluation des dispositifs issus
des ANI
« Mobilité interne »**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Pour les entreprises désirant engager une réorganisation locale, sans baisse d'effectif, le dispositif de mobilité interne devait permettre la négociation, notamment dans le cadre de la GPEC, des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique ou professionnelle. Le dispositif garantit non seulement le maintien des effectifs, mais également celui de la rémunération. Il encadre le périmètre de la mobilité géographique.

Compte tenu de ces garanties, l'accord avait exclu le caractère économique du licenciement du salarié qui refuserait l'application des mesures de l'accord.

Le législateur en a disposé autrement : en cas de refus du salarié, il s'expose à un licenciement individuel pour motif économique.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

Pour la CFDT, l'objectif est d'éviter la mise en œuvre d'un plan social, tout en sécurisant les mobilités professionnelles et géographiques des salariés en cas de réorganisation interne sans suppression d'effectifs.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Il y a peu de remontées des équipes. Le dispositif s'articule voire s'intègre très fréquemment aux négociations GPEC.

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE L'OBJECTIF INITIAL :

Il y a peu de remontées, mais certains cas attirent notre attention sur le fait que cette disposition est utilisée dans des accords de GPEC sans garantie du maintien d'emploi. Ainsi, certains accords GPEC comportent des dispositions de « départs volontaires », et de « mobilité externe volontaire » en parallèle de démarche de « mobilité interne ».

Exemple d'une entreprise de transport : un accord GPEC négocié fin 2014 avec des dispositions sur la mobilité interne et des départs volontaires associés à la mobilité volontaire sécurisée. Début 2015 : la direction procède à l'info consultation sur la stratégie de l'entreprise, annonce le transfert d'un site de 400 salariés et déclare mettre en application l'accord GPEC conclu quelques semaines plus tôt... elle s'évite ainsi un PSE, alors que la condition de maintien des effectifs n'existe pas.

CORRECTIFS ET EVOLUTIONS EVENTUELS A APPORTER :

La LSE a prévu que « *le Gouvernement remet au Parlement un rapport dressant un bilan des accords sur la mobilité conclus au titre des articles L. 2242-21 et L. 2242-22 du code du travail avant le 31 décembre 2015.* » (Article 15-II de la LSE).

Il conviendrait effectivement de disposer d'un bilan quantitatif et qualitatif plus étoffé.

Néanmoins, il semble que l'introduction du licenciement économique en cas de refus du salarié a manifestement brouillé les lignes entre le dispositif de mobilité interne qui doit permettre une réorganisation sans baisse d'effectif et dans un périmètre géographique restreint dans un objectif de GPEC et des réorganisations plus lourdes qui nécessitent la mise en œuvre d'un plan social.

Pour la CFDT, il conviendrait, sous réserve d'une évaluation plus précise, de revenir à la lettre et l'esprit de l'accord.

**Évaluation des dispositifs issus des
ANI
« Accords Maintien dans l'Emploi »**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Maintenir l'emploi, en cas de graves difficultés conjoncturelles rencontrées par une entreprise ouvrant la possibilité de conclure des accords majoritaires permettant de trouver des aménagements (durée du travail, rémunération...) pour une durée maximum limitée à 2 ans, avec des garanties en cas de retour à meilleure fortune.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

Pour la CFDT, les Accords Maintien dans l'Emploi doivent permettre de maintenir l'effectif de l'entreprise rencontrant de graves difficultés conjoncturelles.

Pour cela il faut :

- ◆ S'assurer des réelles difficultés économiques conjoncturelles, et non structurelles, de l'entreprise avec la possibilité d'un recours à l'expertise.
- ◆ Instituer une véritable garantie de maintien dans l'emploi des salariés pendant la durée maximum de l'accord (2 ans).
- ◆ Assurer une contrepartie des efforts consentis par les salariés avec, à l'issue, un retour à meilleur fortune.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Les accords de maintien dans l'emploi tels que définis et encadrés dans l'ANI ne fonctionnent pas. Les accords dits de compétitivité-emploi, qui existaient avant l'ANI de 2013, continuent en revanche d'être négociés, dans un cadre moins protecteur pour les salariés, et moins sécurisé juridiquement pour les entreprises.

Les accords compétitivité-emploi ne contraignent pas l'entreprise :

- ◆ à justifier d'une situation de difficultés économiques **conjoncturelles** ;
- ◆ ce ne sont pas des accords majoritaires ;
- ◆ la durée n'est pas limitée à un maximum de 2 ans.

**Evaluation des dispositifs issus des
ANI**

**Information/consultation - Recours
à l'expertise**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

Création, dans les entreprises à partir de 50 salariés, au niveau de l'entreprise, d'une base de données économiques et sociales commune aux 3 IRP et aux délégués syndicaux. Consultation en anticipation sur la stratégie de l'entreprise et ses conséquences sociales, assortie d'un droit supplémentaire à expertise. Encadrement des délais d'expertise.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

Parvenir à une consultation en anticipation, utile (avis donné en amont des décisions et pris en compte), articulée à la négociation.

Simplifier le dispositif d'information, pouvoir l'adapter par accord, le rendre commun à tous les élus et mandatés, pour permettre un travail en cohérence des équipes.

Encourager le recours à une expertise d'accompagnement pour éclairer et faciliter le dialogue plutôt que de contrôle a posteriori pour armer les protagonistes des conflits.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Information/formation des équipes

Plus de 100 000 élus de CE sont concernés par la mise en place de la BDU (sans parler des autres mandatés).

La CFDT a déployé des formations spécifiques qui ont permis de former près d'un millier d'élus à ce jour.

Déploiement quantitatif du dispositif

La BDU est obligatoire dans les entreprises à partir de 300 salariés depuis juin 2014. Le faible nombre d'accords enregistré par les services de l'Etat semble montrer qu'elle a été essentiellement mise en place de façon.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'anticipation n'a pas été de mise. Il semble que les entreprises attendent l'approche de la dead line (juin 2015).

Difficultés rencontrées dans la mise en œuvre

Peu d'impulsion de la part des employeurs et fréquents refus de négocier. Toutefois, une prise de conscience de l'importance du sujet et de sa négociation est en cours.

On constate trop souvent une mise en place d'une base de données a minima pour pouvoir satisfaire aux premières obligations (la consultation sur les orientations stratégiques) et une grande difficulté à fournir des données en anticipation.

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE(S) L'OBJECTIF(S) INITIAL(AUX) :

La mise en place se fait dans les grandes entreprises. Quand il y a eu négociation, le résultat a très souvent été un accord de méthode pour une mise en place progressive d'une BDU adaptée. La recommandation de ne pas figer la BDU a été entendue dans ces cas.

Il existe quelques cas d'accords avec des BDU relativement finalisées, mais on est encore loin de pouvoir apprécier si l'information-consultation se fait mieux, ce qui demeure un enjeu important de la qualité du dialogue économique et social et de la performance des entreprises.

Les équipes qui se sont formées se sont montrées très intéressées par le dispositif « négociable » (c'est-à-dire une BDU sur mesure) mais sceptiques sur la volonté patronale de nouer un véritable dialogue.

Les dispositifs de l'Ani 2013 et de la LSE sont des outils au service d'un dialogue social d'entreprise loyal et utile. Ils sont inopérants en cas de panne du dialogue. Les évolutions discutées lors de la négociation inaboutie sur la modernisation du dialogue social sont nécessaires pour qu'ils donnent leur mesure : simplification du processus d'information-consultation-négociation, possibilités d'adaptation par accord d'entreprise, reconnaissance des acteurs (parcours) et de leur avis (consultation)...

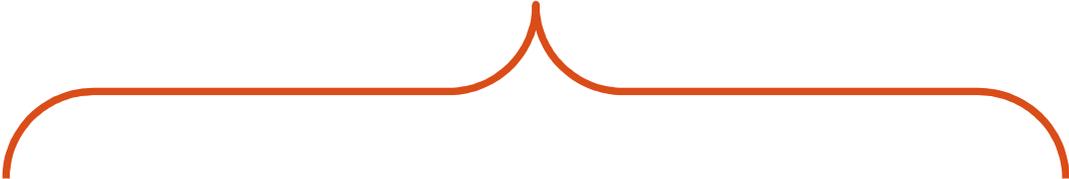
Il faudra probablement attendre 2017 (l'intégration de toutes les informations dues au CE dans la base de données doit être achevée dans toutes les entreprises à partir de 50 salariés en décembre 2016) avant de pouvoir évaluer le degré de mise en place de bases de données de qualité et la conformité de leur contenu avec la loi. Il en est de même pour apprécier le recours à l'expertise « d'accompagnement ».

L'utilisation de la BDU, notamment des données prospectives, dans le dialogue social de l'entreprise, requiert une formation (au moins une appropriation) des élus et des employeurs et une évolution des pratiques, qui peut prendre plusieurs années.

CORRECTIFS ET EVOLUTIONS EVENTUELS A APPORTER :

Intégration de toutes les informations (y compris celles du CHSCT) dans la base de données, adaptation du calendrier de la mise à disposition des données et des consultations au calendrier économique et social de l'entreprise.

Le dialogue autour de la mise en place et de l'évolution de la BDU doit être encouragé.



**Accord national
interprofessionnel
du 11 janvier
2008**



**Évaluation des dispositifs issus des
ANI
« Ruptures conventionnelles »**

DESCRIPTION SUCCINCTE DU DISPOSITIF :

La rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail à durée indéterminée distinct du licenciement et de la démission. Cette rupture par consentement mutuel entre le salarié et l'employeur requiert la validation de la DIRECCTE. Elle ouvre droit à l'indemnisation à l'assurance.

OBJECTIF(S) DE LA CFDT LORS DE LA NEGOCIATION :

Encadrer, sécuriser et protéger les salariés dans ce mode de rupture concertée et non-conflictuel. La rupture conventionnelle permet de préserver les intérêts du salarié, d'assurer le respect de ses droits et d'être acteur de son parcours professionnel.

POINT DE SITUATION DE LA MISE EN ŒUVRE DU DISPOSITIF :

Le dispositif est beaucoup utilisé. Depuis août 2008, plus de 1 700 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées. En 2009, le nombre de ruptures était en moyenne de 16 000 par mois pour atteindre 29 000 en 2014. La moyenne annuelle est environ de 250 000 par an.

Sur le dernier trimestre 2014, 80% des salariés ayant conclu une rupture conventionnelle se sont inscrits à Pôle Emploi.

Une étude de 2010 du Centre d'Etude de l'Emploi pour la CFDT indique que sur un échantillon de 101 ruptures, la moitié des salariés déclare avoir éprouvé de l'insatisfaction par rapport au travail, souvent liées à des événements identifiés comme :

- ◆ Changement d'organisation du travail
- ◆ Perte d'un marché
- ◆ Arrivée d'une nouvelle équipe de direction

RESULTATS OBTENUS AU REGARD DE L'OBJECTIF INITIAL :

Pour la CFDT, ce dispositif de rupture sécurisé répond à une demande et un besoin des salariés et des employeurs, qui se traduisait avant 2008 par des pratiques de licenciements dits « transactionnels ».

Deux points de vigilance toutefois :

- La rupture conventionnelle est utilisée dans la gestion de la fin de carrière indemnisée par l'assurance chômage (les transactions, pratique courante avant 2008, avaient déjà cette « face cachée »). Néanmoins, la dernière négociation sur l'assurance chômage a permis de mieux prendre en compte le montants des indemnités versées dans le calcul du différé d'indemnisation ce qui rend la rupture conventionnelle des seniors notamment, moins attractive pour les salariés comme les entreprises.
- La tendance régulière à la hausse du nombre de ruptures conventionnelles.

En 2011, une analyse de l'UNEDIC indiquait que les allocataires, ayant signés une rupture, sont souvent issus d'entreprise de moins de 50 salariés.

Une étude DARES menée la même année, entre avril et juillet, montre que pour :

- ◆ 48% des salariés la rupture est le résultat d'une acceptation commune ;
- ◆ 38% comme un choix plutôt du salarié ;
- ◆ 14% comme un choix plutôt de l'employeur.

- ◆ 28% des salariés pensent qu'ils seraient restés dans l'entreprise si le dispositif n'avait pas existé ;
- ◆ 40% auraient démissionné ;
- ◆ 22% auraient été licenciés.

Les secteurs de l'industrie, de la construction et des transports sont les secteurs ayant le plus recours au dispositif.

EVOLUTIONS EVENTUELS A APPORTER, INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES :

Le dispositif fonctionne. Une nouvelle étude de l'UNEDIC, sur les mêmes bases de celle de 2011, serait utile pour suivre si cette tendance se confirme avec l'augmentation du nombre de ruptures conventionnelles.

Il conviendrait d'étudier les parcours des salariés après une rupture conventionnelle, notamment ceux qui ont recours à l'Aide à la Reprise et la Création d'Entreprise(ARCE).

Même si les données recueillies tendent à dire que les petites entreprises utilisent beaucoup plus le dispositif et que les plus de 250 salariés en profitent pour la gestion des fins de carrières, une analyse par tranche d'âge et taille d'entreprise donnerait un éclairage plus précis de la réalité de la rupture conventionnelle.

Il conviendra d'évaluer les conséquences de la convention assurance chômage sur les ruptures conventionnelles notamment des seniors.