

## ELECTION PRESIDENTIELLE 2022 : PROPOSITIONS DU MEDEF

### CONTRIBUTION DE LA COMMISSION DYNAMIQUES DU MARCHE DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

*Les organisations du travail et le fonctionnement même du marché du travail ont été fortement impactés par les conséquences économiques et sociales de la crise sanitaire : développement du télétravail, questionnement sur le sens du travail, pénurie de main d'œuvre dans certains secteurs, etc. Cela percute des transformations plus profondes déjà à l'œuvre depuis plusieurs années : modernisation du dialogue social, renversement de la hiérarchie des normes pour faire de l'entreprise le niveau le plus pertinent de la négociation collective, simplification de certaines règles de droit du travail, transformation des formes d'emploi, etc. Face aux phénomènes en cours, et dans la perspective de l'élection présidentielle de 2022, la Commission Dynamiques du marché du travail et de l'emploi du MEDEF formule les propositions suivantes, articulées autour de 3 axes majeurs :*

#### 1. Rendre plus efficace le fonctionnement du marché du travail

Les tensions de recrutement, déjà en augmentation avant la crise sanitaire (en 2019, 6 métiers sur 10 connaissaient déjà de fortes difficultés de recrutements), se sont accentuées dans un contexte de reprise économique au sortir du pic de la crise sanitaire. Les estimations de la DARES font par ailleurs état d'un nombre d'emplois non pourvus compris entre 250 et 300 000. C'est un enjeu majeur pour les mois et les années à venir en termes de fonctionnement du marché du travail. Pour tenter d'y répondre, les propositions de la commission sont les suivantes :

- ▶ **Améliorer l'efficacité des opérateurs du service public de l'emploi, en premier lieu desquels Pôle emploi. 3 priorités :** accélération de l'entrée en accompagnement, en formation (aujourd'hui de 7 mois en moyenne), poursuite de la personnalisation des services entreprises.
- ▶ **Poursuivre la réforme du système d'assurance chômage** – cela passe notamment par les moyens suivants :
  - **mettre en place une nouvelle architecture** en clarifiant les responsabilités des acteurs (partenaires sociaux et Etat) et en recentrant le régime sur ses missions premières avec un système à deux étages coordonnés (un étage solidarité et un étage assurantiel). Cela permettrait de clarifier le cadre hybride existant et de mieux répartir les dépenses selon leurs natures vers les financements appropriés (les prestations assurantielles financées par des cotisations sociales et les dispositifs de solidarité financés par impôts) :
    - un étage socle de solidarité géré par l'État en coordination avec les partenaires sociaux qui serait financé par l'impôt par une quote-part de CSG à hauteur de 17,3Mds€ qui financerait notamment, les dépenses d'allocation "socle" ou encore les dépenses d'allocations relevant de la solidarité ;
    - à côté de cet étage socle, un étage assurantiel complémentaire géré par les partenaires sociaux, exclusivement financé par les cotisations sociales à hauteur de 25Md€ et prenant en charge notamment les dépenses d'allocations assurantielles dans une logique individuelle, proportionnelle au revenu perdu, et intervenant en cas de perte involontaire d'emploi ; les déterminants de ce régime assurantiel serait négociés paritairement, avec la contrainte d'une règle d'or d'équilibre dépenses / recettes sur le temps long (5 ans) ;

- enfin, un bloc complémentaire avec la création d'un budget de fonctionnement de Pôle emploi très majoritairement assuré par l'État (pour 85%), hors périmètre de l'assurance chômage, et pour 15% par les régimes socle et complémentaire, correspondant au financement du service consistant à verser les indemnités ;
  - **évaluer objectivement l'impact sur le moyen et long de la réforme des règles d'indemnisation sur le retour à l'emploi avant d'envisager de nouvelles réformes ;**
  - **supprimer le dispositif de bonus-malus**, délétère pour la création d'emploi dans un contexte de pénurie de main d'œuvre, *a fortiori* dans des secteurs très impactés par les conséquences économiques de la crise sanitaire.
- ▶ **Mettre en place les leviers utiles à la sécurisation des salariés en contrats courts** (propositions développées dans le cadre de la dernière négociation d'assurance chômage 2018-2019 mais restant d'actualité) :
- **sécuriser l'accès durable à l'emploi** : faciliter le développement des groupements d'employeur, simplifier encore l'accès au CDI intérimaire, mettre en place les leviers permettant d'allonger les durées d'emploi (CDD multi-remplacement et recours aux heures complémentaires pour les salariés volontaires par exemple) ;
  - **sécuriser le parcours professionnel des salariés en contrats courts** en améliorant leur accès aux droits (complémentaires santé notamment), et en accompagnant leur mobilité professionnelle et géographique (meilleure accès à la formation pour un public mal connu des opérateurs du service public de l'emploi, ainsi qu'aux dispositifs d'aide à la mobilité et au logement).
- ▶ **Sécuriser le règlement des conflits en renforçant la justice prud'homale et en la rendant plus efficace sans remettre en cause la mise en place du barème des indemnités de licenciement sans cause réelle ni sérieuse** – à cet égard, il convient de reprendre les propositions formulées à l'initiative du MEDEF dans le cadre de la discussion paritaire sur la justice prud'homale et dont les principales sont les suivantes :
- **mieux adapter la répartition et la désignation des conseillers prud'hommes aux réalités du terrain**, et renforcer l'attractivité du rôle de conseiller prud'hommes ;
  - **garantir la professionnalisation des conseillers prud'hommes en renforçant leur formation** (ce qui implique notamment de rendre obligatoire les formations continues, d'autre part, d'actualiser les formations initiales et continues aux besoins des conseillers prud'hommes) ;
  - **renforcer les moyens humains et matériels de la justice prud'homale** afin de la moderniser et de lui permettre de jouer pleinement son rôle : cela doit notamment se traduire par le recrutement de personnel pour les conseils de prud'hommes (greffiers, assistants de justice etc.), l'amélioration des locaux mis à disposition des conseillers prud'hommes, le développement des moyens informatiques et des outils numériques permettant aux conseillers prud'hommes de travailler à distance ;
  - **lancer, en mobilisant des moyens exceptionnels, une grande campagne nationale permettant de réduire les stocks des affaires en cours** pour assainir la situation et améliorer les délais de traitement des dossiers ;
  - **mettre en place un observatoire national de la justice prud'homale** pour mieux évaluer l'efficacité des procédures, la bonne allocation des moyens, et mieux valoriser le travail des conseillers.

## 2. Faciliter la mise en place d'un dialogue social utile et efficace

Depuis une vingtaine d'années, la loi a connu des assouplissements successifs et progressifs ayant pour objet de donner aux partenaires sociaux, tant au niveau des branches que des entreprises, davantage de liberté pour adapter les règles de travail individuelles et collectives prévues par le code du travail en fonction de leurs besoins.

Les ordonnances travail adoptées en août 2017 peuvent être considérées comme l'aboutissement de ce processus relativement lent de simplification des règles applicables au dialogue social et de responsabilisation des partenaires sociaux s'agissant de définir le cadre des relations de travail. Le premier bilan s'agissant de la mise en œuvre des ordonnances est relativement positif à ce stade.

**S'agissant du dialogue social et économique**, la fusion des trois instances (CE, DP et CHSCT) en une instance unique (le CSE) et l'ensemble du dispositif relatif à la représentation du personnel dans l'entreprise offrent une certaine liberté aux acteurs du dialogue social pour adapter à ce niveau les règles de fonctionnement de l'instance, concernant notamment l'organisation des consultations. **Cette latitude permise par les textes nécessite cependant que les acteurs du dialogue social prennent pleinement connaissance et possession des dispositions de la loi.**

**S'agissant de la réforme de la négociation collective**, elle contribue au renforcement de la négociation au niveau le plus approprié qui est celui de l'entreprise puis celui de la branche. A cet égard, le MEDEF constate que la refonte de la loi permet l'adaptation des règles applicables aux relations de travail en fonction des organisations propres de chaque entreprise organisation et aménagement du temps de travail, congés, etc.).

**S'agissant des mesures d'ajustement de l'emploi**, l'objectif visé par la création de l'accord de performance collective (APC), qui est de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou préserver et développer l'emploi, semble atteint. Les APC ont permis aux entreprises d'adapter les conditions d'emploi pour faire face aux incertitudes de la crise sanitaire. Son succès s'explique en partie par sa simplicité et sa finalité bien comprise et respectée à ce stade par les entreprises.

Le bilan à court terme de la réforme des règles encadrant le dialogue social est d'ores et déjà encourageant et les réformes vont dans le bon sens. **Il est nécessaire de laisser aux acteurs sociaux le temps de comprendre, d'intégrer la nouvelle réglementation, en les accompagnant si besoin.**

Il convient de ne pas engager dans l'immédiat de nouvelle réforme, sauf à **réfléchir à une refonte radicale des dispositions du code du travail pour dynamiser le dialogue social au moyen d'un véritable choc de simplification** avec pour objectif de :

- ▶ **Limiter au maximum le formalisme** dans la conduite du dialogue social.
- ▶ **Elargir les champs ouverts à la négociation** (par exemple : modalités de mise en œuvre de durée légale du travail, congés imposés).
- ▶ **Responsabiliser pleinement les acteurs du dialogue social** en supprimant la procédure d'extension des accords de branches dès lors que ces accords sont signés par une majorité (selon les seuils en vigueur) d'organisations.
- ▶ **Permettre aux acteurs de terrain du dialogue social de se saisir des nouveaux sujets** (transition écologique notamment) **de la manière la plus simple et la plus efficace possible.**

### 3. Anticiper les transformations des organisations et des relations de travail

Les relations de travail connaissent des transformations profondes depuis au moins deux décennies, marquées par certains antagonismes – au premier rang desquels : besoin de protection et de sécurité *versus* désir de liberté et d'autonomie – comme l'a souligné de groupe de travail sur la refondation des relations de travail mis en place au sein de la Commission. En parallèle, les transformations des organisations du travail se sont accélérées avec la crise sanitaire, posant de nouveaux enjeux aux entreprises. Afin d'anticiper au mieux les impacts des transformations en cours, il convient de :

- ▶ **Permettre la mise en œuvre de l'ANI du 26 11 2020 pour une mise en œuvre réussie du télétravail au niveau de l'entreprise dans un cadre sécurisé** – cela nécessite notamment de :
  - **prendre en compte au niveau de l'entreprise des enjeux de cohésion du corps social de l'entreprise** (« cols blancs *versus* cols bleus ») à préserver ;
  - **préserver la liberté des employeurs de mettre en œuvre ou non le télétravail pour les postes qui le permettent** (selon leur propre appréciation) ;
  - **favoriser le développement des tiers-lieux et adapter l'aménagement du territoire** en termes d'infrastructures ;
  - **faciliter encore plus le dialogue social à distance** pour les entreprises qui le souhaitent en assouplissant encore les dispositions légales en la matière ;
  - **adapter les règles de prise en charge des frais de transports en commun pour éviter les effets d'aubaine** (plafonnement du montant de l'abonnement pris en charge par l'employeur).
- ▶ **Accompagner le développement des nouvelles formes de travail indépendant en évitant toute distorsion de concurrence au sein des différents secteurs d'activité** (position à préciser au regard des réflexions du groupe de travail relatif aux travailleurs des plateformes, y compris en réponse aux propositions de la Commission européenne).