



FRANCE

« Nous proposons une aide à l'embauche conditionnée à la durée du contrat »

MARYLISE LÉON
Secrétaire générale
adjointe de la CFDT

Propos recueillis par L. de C.

Réouverture des commerces et des restaurants, fin du télétravail, reprise en vue de la croissance. La sortie de crise est donc là ?

Les signaux sanitaires sont positifs, même s'il faut rester prudent compte tenu des tensions qui persistent dans les hôpitaux, et les perspectives économiques sont encourageantes. Mais cela ne veut pas dire que la crise est derrière nous. Il faut absolument des mesures de transition pour limiter ses stigmates et garantir un rebond de l'emploi de qualité. La concertation Etat-syndicats-patronat qu'on nous a promis sur la sortie de crise doit aborder ce sujet crucial de l'emploi au plus vite. La CFDT le demande depuis juillet 2020. Il y a urgence.

Evolution des aides au chômage partiel, baisse en sifflet des aides aux entreprises... Le gouvernement a déjà annoncé une série de mesures de transition.

Il s'agit d'une adaptation des mesures d'urgence, pas de mesures d'adaptation aux mutations en cours et à venir. Entre elles et le plan de relance, il manque un maillon pour réussir la sortie de crise en matière d'emploi et de travail. Au passage, il faut souligner qu'au-delà du désaccord de fond que nous

avons sur le sujet, il est clair que l'entrée en vigueur de la réforme de l'assurance-chômage au 1^{er} juillet va dégrader la situation. A la CFDT, nous proposons au contraire un plan pour faire collectivement le choix de l'emploi.

En quoi consiste-t-il ?

Il s'articule autour de deux enjeux : la méthode et les outils, avec en particulier la création d'aides spécifiques à l'embauche. Concernant la méthode, nous regrettons le prisme déformant du gouvernement selon lequel l'entreprise, ce sont les employeurs. On ne réussira la transition que si tout le monde se met autour table pour faire de la vraie co-construction. Et la co-construction, ce n'est pas réunir les syndicats pour leur présenter les décisions – générales comme sectorielles – arrêtées par le gouvernement avec le seul patronat. Cette exigence vaut aussi dans les entreprises. Les aides doivent y être conditionnées à une obligation de dialogue social. Un contrôle social sur leur usage est indispensable pour éviter d'arroser le sable et de gâcher l'argent public.

Et puis il faut sortir de l'idée que tout doit se décider à Paris. A côté des aides sectorielles, il faut construire par le dialogue social des aides territoriales sur mesure à l'échelle des bassins d'emploi. En s'appuyant par exemple sur la cartographie que vient de publier France stratégie, la CFDT propose

d'élaborer un plan « territoires résilients » adossé à un fonds public d'innovation territoriale.

Vous avez aussi évoqué des aides à l'embauche. Quelle forme prendraient-elles ?

Si la reprise se confirme, le risque est que, par prudence, les entreprises optent plutôt pour augmenter le temps de travail de leurs salariés, qu'elles diffèrent leurs embauches et qu'elles multiplient les contrats courts. Surtout dans les secteurs qui ont été administrativement fermés. Deux types de structures dans ces secteurs sont particulièrement fragiles : les très petites entreprises et les PME, d'une part, et les associations d'autre part. La CFDT propose de mettre en place pour elles une aide temporaire à l'embauche conditionnée à la durée du contrat. Les modalités sont à discuter. On pourrait s'appuyer sur l'expérience de la prime à l'embauche des jeunes, en relevant la durée minimale du contrat à six mois. Nous proposons aussi la création d'une aide qui pourrait être forfaitaire pour soutenir la transformation d'activités existantes et le développement de nouvelles activités liées à la transition écologique. Cela permettrait d'accompagner l'évolution des compétences que celle-ci va imposer, insuffisamment intégrée au plan de relance. Tout cela viendra s'ajouter aux dispositifs des-



tinés à éviter les licenciements que les entreprises doivent absolument utiliser pour éviter une flambée du chômage.

Cet arsenal doit-il évoluer ?

Activité partielle de longue durée (APLD), dispositif Transco pour aider à la reconversion des salariés en amont... De nouveaux outils ont été mis en place pour faire face à la crise. Il faut s'assurer que les entreprises ont travaillé sur ces alternatives avant de se résoudre à des licenciements via un PSE, un plan de départ volontaire ou une rupture conventionnelle collective. Il faut exiger qu'elles expliquent les raisons de leur non-utilisation dans le dossier qu'elles doivent transmettre en cas de réduction des effectifs à leur Comité social et économique et à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités [qui a remplacé les DIRECCTE].

Vous n'évoquez pas les accords de performance collective...

Nous constatons qu'ils sont trop souvent détournés de leur objectif initial. Il faut absolument les revoir pour imposer que de tels accords qui permettent notamment de baisser les salaires ne puissent être qu'à durée limitée en imposant des bilans d'étape et des clauses de revoyure. ■



Virginie de Galzain

« On ne réussira la transition que si tout le monde se met autour de la table pour faire de la vraie coconstruction. Cette exigence vaut aussi dans les entreprises. »