

Évolution des comités d'entreprise : effets et usages des nouveaux outils de consultation issus de la Loi de Sécurisation de l'Emploi (LSE)

Depuis les années 1980, les domaines d'intervention des CE ont été progressivement étendus afin de favoriser la participation des salariés aux décisions. Depuis la fin des années 1990, l'emploi est devenu un enjeu central et en 2013, une nouvelle étape s'est ouverte avec l'adoption de la loi sur la sécurisation de l'emploi (LSE). Cette loi, issue de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 par trois syndicats (CFDT, CFTC, CFE-CGC) et trois organisations patronales (Medef, CGPME, UPA) étend les attributions économiques des CE. De nouveaux outils et procédures d'information-consultation sont créés : mise en place d'une information-consultation sur les orientations stratégiques et leurs conséquences sociales (ICOS), d'une autre sur l'utilisation du crédit impôt compétitivité emploi (CICE), d'une base de données économiques et sociales (BDES) afin « d'outiller » ces nouvelles consultations, mais aussi de nouvelles procédures en cas de PSE ou de sécurisation de l'emploi.

La recherche s'est articulée autour de deux étapes : des entretiens avec des consultants puis la réalisation de 15 monographies de CE ; des membres de la direction et des représentants du personnel ont été rencontrés. L'étude part des transformations induites par la LSE et amplifiées par la loi Rebsamen d'août 2015. Elle rend aussi compte des évolutions de plus long terme des IRP qui se structurent parallèlement à la fonction RH.

Pour l'heure, l'effectivité de la LSE est limitée en termes de contenu des consultations. L'ICOS peine à trouver sa place et reste formelle. La plupart des élus ont plus d'intérêt pour le GPEC qui n'est qu'exceptionnellement articulée aux perspectives stratégiques. Il peut cependant s'agir d'un décalage temporel lié aux difficultés à s'emparer des nouveaux dispositifs dans un contexte économique et législatif en changement rapide.

Les outils qui appaillent cette nouvelle consultation et notamment la BDES n'ont que rarement été négociés et restent sous-employés. Pour apparaître utile, la BDES doit offrir aux représentants du personnel des informations dont ils ne disposent pas déjà avec l'expertise ou ce qui leur était déjà communiqué en CE. Les questions du périmètre de la BDES (société ou groupe) et de l'accès des représentants des différents niveaux (comité de groupe, d'entreprise et d'établissements) aux données des divers établissements détermineront probablement son appropriation.

La consultation sur le CICE reste pauvre. L'information communiquée est avant tout comptable et peu économique ou stratégique. Elle ne va que rarement au-delà du volume global de l'allègement. Les élus ne se sont pas saisi des enjeux, notamment en termes de contrôle de la dépense publique.

Dans les cas de PSE, les nouvelles procédures ont débouché la plus souvent sur la signature rapide d'accords, au prix d'une forte contrainte liée aux délais prefix qui met les équipes syndicales sous tension. Le caractère négocié des mesures d'accompagnement des PSE ne signifie pas pour autant que les représentants du personnel soutiennent les restructurations. Nous n'avons pas observé de cas où les négociations des PSE aient été articulées à l'ICOS.

Au-delà de ces nouveaux dispositifs en eux-mêmes, on note une accélération de la centralisation des IRP. Celle-ci peut aller dans certains cas jusqu'à la fusion de l'ensemble des instances en une DUP ou un regroupement des comités d'établissement en un seul CE. Elle prend souvent la forme d'un renforcement du CCE. En présence d'une gouvernance centralisée des relations sociales, les comités d'établissements se recentrent sur les activités sociales et culturelles.