



Déclaration CGT à la Commission Nationale de la Négociation Collective (CNNC) sur le projet de loi PACTE du 12 juin 2018

Par une démarche autocratique, que le gouvernement commence à bien maîtriser, nous sommes appelés aujourd'hui à donner un avis sur un projet de loi pour lequel il n'y a eu ni concertation ni, bien sûr, négociation comme l'exige pourtant l'article L.1 du Code du Travail.

Les quelques articles du projet de loi PACTE sur lesquels nous sommes consultés illustrent parfaitement le sens de cette future loi.

Alors qu'il est urgent de repenser la place de l'entreprise dans la société, ce projet n'a pour seul objectif de favoriser un peu plus la financiarisation de notre économie en accentuant encore la mise en concurrence des travailleurs dans l'entreprise, dans la nation comme à l'échelle internationale.

Alors que cette orientation vieille de 40 ans aggrave les inégalités, développe les replis sur soi nationalistes et populistes, et précipite le monde dans des conflits armés de plus en plus nombreux, ce gouvernement veut entraîner un peu plus le pays dans cette fuite en avant comme si la crise de 2008 n'avait pas existé.

La CGT porte une toute autre ambition pour l'entreprise.

Nos propositions visent une autre finalité à la production de biens et services pour qu'elle conjugue, dans un même élan, à partir de la place centrale du travail, la réponse aux besoins et la protection de l'environnement. Ce que nous concevons sous le terme de développement humain durable.

Ces propositions, au nombre de 37, nous les avons dévoilées lors d'une conférence de presse le 31 mai et nous vous les remettons aujourd'hui.

Elles font du travail le cœur de l'activité de l'entreprise, impliquant une véritable citoyenneté au travail, indispensable aujourd'hui où l'efficacité de l'entreprise dépend, avant tout, de la créativité de la coopération et de la liberté d'entreprendre de chaque salarié (le gouvernement n'a pas l'air de l'avoir compris concernant ces propres salariés, dans les cabinets ministériels, à la DGT, comme à l'assemblée nationale).

Concernant les articles sur lesquels nous sommes consultés, que ce soit la baisse des seuils, la suppression du forfait social et l'encouragement à l'épargne salariale, leur finalité est toujours la même : favoriser un effet d'aubaine pour favoriser le capital au détriment du travail.

Ainsi, pour qu'un seuil soit considéré comme effectivement franchi (par exemple pour la non-exonération des cotisations sociales d'un apprenti), il faudra qu'il ait été atteint pendant 5 années consécutives. Ainsi, si une entreprise atteint 11 salariés lors de l'année n, il faudra qu'elle l'atteigne aussi lors des 5 exercices suivants. Il suffira qu'elle n'ait que 10 salariés à l'année n+4 pour qu'il faille attendre 5 années supplémentaires avant que le seuil soit considéré comme franchi. Dans ce cas, le délai de 5 ans courra à nouveau. Il ne sera franchi dans notre exemple qu'au bout de 9 ans par rapport à la première année où il a été atteint, voire être reporté indéfiniment. On imagine aisément les possibilités d'optimisation sociale ou fiscale offerts par cet article.

Par ailleurs, le seuil de 20 salariés sera progressivement supprimé.

Le projet de loi prévoit ainsi que le seuil de versement du 1% logement passera de 20 à 50 salariés, de même que celui du passage de 0,10 % à 0,50% du versement FNAL (fonds national d'aide au logement).

Quant au local syndical, il ne devient obligatoire qu'à partir d'un seuil de 250 salariés (200 actuellement).

Notons que les seuils fiscaux seront revus lors de l'adoption de la loi de finances (cela pourrait concerner par exemple le seuil actuel de 11 salariés pour être assujetti au versement transport).

L'impact financier pourra être important.

Si on prend l'exemple du 1% logement, environ 75% des salariés travaillent dans des entreprises de plus de 20 salariés ; contre un peu plus de 40% dans des entreprises de plus de 50. Les conséquences financières du changement de seuil pour le 1% logement seront vraisemblablement très importantes. Alors que toutes les études montrent la place grandissante de ce secteur dans le budget des ménages particulièrement chez les jeunes.

De même, concernant l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, La disposition principale est la suppression du forfait social de 20% pour les entreprises de moins de 250 salariés. Le forfait social est une contribution assise principalement sur l'intéressement, la participation et de manière générale l'épargne salariale, de façon à compenser en partie l'exemption de cotisations sociales dont bénéficie cette dernière. Elle est affectée intégralement à la CNAV (Caisse Nationale Assurance Vieillesse) dont elle constitue une ressource importante (plus de 5 Mds€ par an). Cette mesure entrainera une perte de recettes importante à la CNAV (plusieurs centaines de millions€), avec les conséquences que l'on imagine sur le niveau des pensions (ce que prépare la future réforme).

L'objectif d'inciter les PME à développer l'épargne salariale est un mauvais prétexte : comme le montre la DARES, le taux d'équipement en épargne salariale des entreprises entre 100 et 250 salariés est peu différente des grandes entreprises.

En fait, l'objectif est d'engager une suppression progressive du forfait social, ce qui est une vieille revendication du MEDEF et d'encourager à une substitution de l'épargne salariale au salaire. Dans un contexte où les revendications salariales se développent, le message en direction des PME est clair : si vous voulez augmenter vos salariés, préférez l'épargne salariale aux augmentations générales de salaires afin d'accentuer la mise en concurrence !

Par ailleurs, le seuil à partir duquel la participation est obligatoire sera réformé. Il sera calculé selon les modalités présentées plus haut (dépassement pendant 5 ans du seuil annuel de 50 salariés), alors qu'actuellement les textes prévoient « d'employer » habituellement au moins 50 salariés pendant 12 mois consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices ».

Manière très originale de mieux partager les richesses...

La CGT vote contre ce projet de loi et fera tout, notamment à partir de ses propositions, pour qu'un véritable débat public s'instaure afin de repenser la place du travail et de l'entreprise dans la société.