

Accord de performance collective, dialogue social ou opportunité managériale ?

Je viens de relire dans la renommée revue RH de l'ANDRH de novembre 2020 donnant le résultat d'un sondage que : « 81% des DRH sont favorables à une pérennisation des mesures exceptionnelles en matière de dialogue social (réduction des délais, amélioration des moyens, assouplissement des procédures ». Cela ne m'étonne pas, mais de quel dialogue social parle-t-on ?

Et cet édito poursuit : « Découvrez dans ce numéro l'analyse signée C.D. des accords de performance déjà conclus en entreprise. »

Alors ce serait ça le dialogue social intense, la conclusion d'accords aux termes desquels si le salarié en refuse les conditions peut se voir licencié pour ce simple refus qui, en droit, devient une cause réelle et sérieuse de licenciement. Cela s'appelle un licenciement « sui generis », construction juridique à en perdre son latin qui n'est ni un licenciement pour cause personnel ni pour cause économique mais un licenciement qui repose sur « un motif spécifique ».

Donc on ne peut pas refuser sans risquer de perdre son emploi, donc on est obligé d'accepter les nouvelles conditions de travail inscrites dans l'accord de performance même si elles sont moins avantageuses.

Et les clauses d'un accord de performance peuvent porter sur de nombreux domaines tels le gel des salaires, la baisse du temps de travail, la mobilité interne, la suppression de rtt et/ou de congés, la suppression de primes et autres sujets tels que l'organisation ou les conditions de travail.

Qui ne se souvient pas de l'accord de performance collectif de Derichebourg l'été 2020 (suppression de prime de repas et de transport) en pleine pandémie, tant vanté par Macron qui verra 163 salariés licenciés. Et oui, c'était le choix de ce type de dialogue social qui, au lieu de mettre en œuvre un plan social, préfère ce mécanisme de dégraissage automatique alors que sur les trois années précédentes il avait été versé aux actionnaires 20 millions d'euros de dividendes.

D'ailleurs, l'accord de performance collective, poursuit l'analyste de la revue ANDRH, « est un couteau suisse ». C'est en effet un outil extraordinaire de flexibilité -pardon- de dialogue social.

Il est fâcheux ce terme de dialogue social, invention ultra libérale pour dire : « tu t'adaptes aux besoins de l'entreprise ou tu dégages » ... La plupart des APC signés l'année dernière répondent à des besoins d'adaptation et se substituent à des PSE, mettent en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois ou modifient les politiques sociales.

Cette même revue explicite cette comparaison au « couteau suisse » en expliquant que : « dans la mesure où le faible encadrement juridique dont il bénéficie lui permet d'être utilisé dans divers contextes et pour de multiples situations », parole de RH.

En clair cela veut dire que c'est un outil très utile qui risque de se généraliser et dont les dispositions se substituant au contrat de travail engendrent un dilemme douloureux pour les salariés : garder leur emploi aux nouvelles conditions ou aller pointer à Pôle emploi.

Alors « oui au dialogue », « oui au social » mais pas à ce faux « dialogue social » couteau suisse qui ne visent qu'à adapter les salariés à l'outil de travail ou aux besoins de l'entreprise car, bien entendu, les RH ne travaillent pas pour eux, mais sont bel et bien aux ordres des décideurs.

Attention donc pour les mois à venir à ces accords de performance collective qui peuvent émerger comme les icebergs avec le réchauffement climatique ainsi qu'au risque lié de voir pérenniser des mesures exceptionnelles sous couvert de ce prétendu dialogue social. Michel NEVEU.