


La singularité coopérative

La France se hisse au deuxième rang de l'économie coopérative mondiale, et pourtant l'identité et les raisons d'être des entreprises concernées sont mal connues. «*Le mot lui-même renvoie dans l'esprit du plus grand nombre à un concept archaïque et poussièreux, voire collectiviste*», regrette Pierre Liret. On pense à des initiatives sympathiques, mais souvent vouées à l'échec. Un cliché que le directeur emploi et formation à la Confédération générale des sociétés coopératives et participatives (SCOP) démonte dans son dernier essai, *La Solution coopérative*. Les coopératives sont diverses : de celle qui collecte le blé de ses paysans en direction des centres Leclerc, ou de la petite entreprise dont les salariés détiennent le capital, jusqu'au Crédit agricole, grande banque nationale et internationale. «*Pour autant, toutes reposent sur un même modèle de regroupement partagé équitablement avec une vocation de services mutualisés à asseoir sur le long terme. De ce point de vue, elles sont une voie d'avenir pour relever les défis économiques et sociaux d'aujourd'hui et de demain.*» La très grande majorité résulte d'un sentiment d'appartenance commun à un territoire, même si, avec Internet, les territoires coopératifs ont pris des dimensions virtuelles extra-géographiques. Vouloir souligner les atouts du modèle coopératif, c'est réfléchir aux solutions qu'il apporte à un territoire,



LA SOLUTION COOPÉRATIVE
de Pierre Liret
(éd. Les Petits Matins, 624 pages, 25 euros)

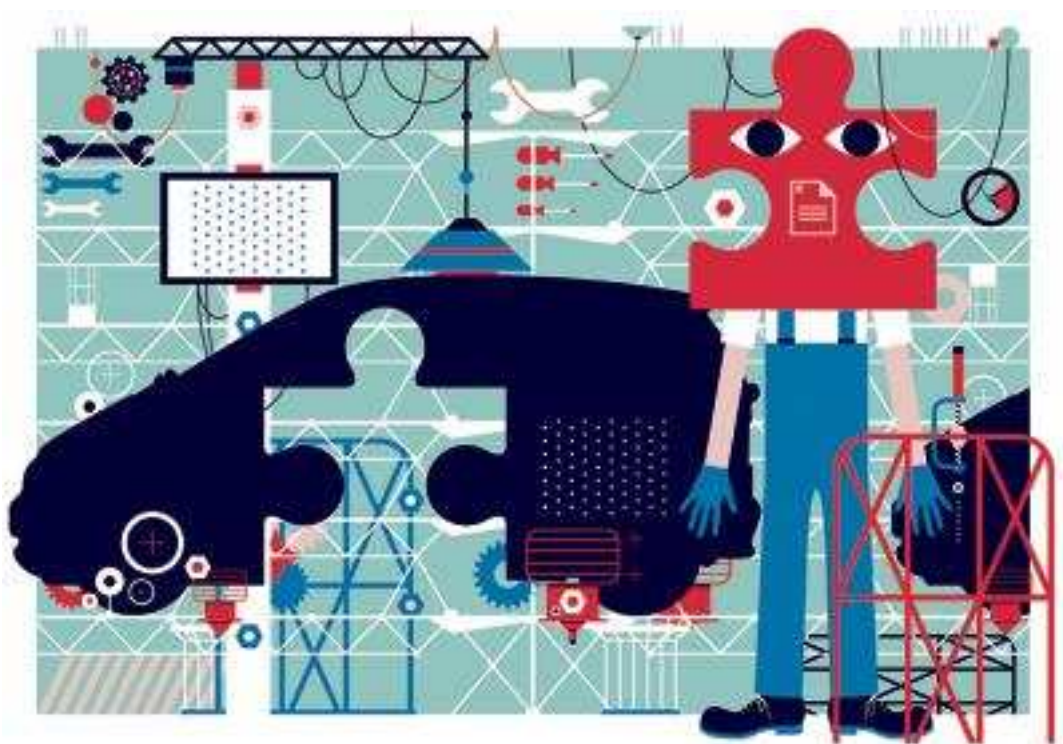
«*a fortiori dans un contexte marqué par les effets dévastateurs de la mondialisation financière, qui désertifie bon nombre de territoires en France et dans les pays occidentaux*». Certaines régions, comme la Bretagne, ont une grande histoire coopérative. Pierre Liret choisit de se concentrer sur l'Alsace, avec des coopératives agricoles comme partout en France, et deux exemples emblématiques : le Crédit mutuel, qui «*illustre par excellence la capacité à concilier expansion économique, innovation et tradition coopérative*», et Coop Alsace, qui «*incarne les limites du modèle coopératif en tant que regroupement de consommateurs*». Loin d'être une hagiographie du modèle coopératif, l'ouvrage illustre ses forces et ses faiblesses. Il aborde les sociétés coopératives et participatives, les seules coopératives dans lesquelles les membres associés sont les salariés de l'entreprise, qui «*réinterrogent fondamentalement le rapport à un mal qui ronge nos sociétés – le chômage et le rapport au travail – et sont, par conséquent, les coopératives les plus singulières*». ■

MARGHERITA NASI

Le CDI-intérimaire séduit les constructeurs

Le secteur automobile met en avant ses besoins pour répondre aux fluctuations de la demande

À 55 ans, j'ai opté pour la garantie de l'emploi et du salaire. Pour les démarches de la vie courante, cela facilite les choses», indique Hervé Bonometti. Après vingt-neuf ans comme cariste dans la grande distribution, et un licenciement économique, il s'est tourné vers l'intérim et a enchaîné durant deux ans les missions dans le secteur automobile. Depuis l'été dernier, il travaille en CDI-intérimaire (CDI-I) avec Adecco et a commencé une mission de longue durée (dix-huit mois) dans l'usine Renault Sovab, en Lorraine, qui fabrique des véhicules utilitaires. Il connaît déjà le site pour y avoir assuré plusieurs missions et a retrouvé le même chef d'atelier. Le CDI-intérimaire est un contrat encore peu connu, que les entreprises de travail temporaire (ETT) peuvent proposer à leurs intérimaires. Ces derniers bénéficient entre les missions d'une garantie minimale mensuelle égale au smic, payée par l'agence. Lancé en 2014, il comptait 1 6150 adeptes fin mars, encore loin de l'objectif initial de 20 000 CDI-intérimaires sur trois ans. Mais certains secteurs y trouvent leur compte : 52 % des signataires de ce type de contrat sont des ouvriers, embauchés à 51 % dans l'industrie. Le secteur automobile est un bon client. Le groupe Renault s'est ainsi engagé, lors de la signature en janvier 2017 de l'accord Renault France - CAP 2020, à «*augmenter la proportion de contrats d'une durée supérieure à 3 mois, et à développer le CDI-intérim avec*



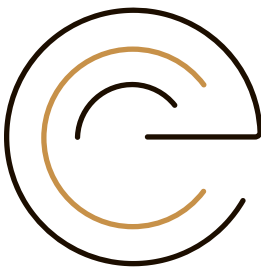
STÉPHANE KIEHL

l'objectif de parvenir en fin d'accord (en 2019) à une proportion de 5 % de recours à ce contrat sur le volume annuel global d'intérim». Le site PSA Peugeot-Citroën Mulhouse teste aussi le CDI-intérimaire dans le cadre d'un partenariat avec Manpower. Les constructeurs mettent en avant les fluctuations de la demande commerciale dans leur choix de l'intérim. La spécificité du CDI-intérimaire est d'apporter une sécurisation professionnelle au salarié, portée par l'agence d'intérim et non par les entreprises clientes. Par ailleurs, les missions longues favorisent une meilleure intégration et incitent à investir dans la formation. «*Je bénéficie régulièrement de formations, soit chez Renault soit par mon agence*», confirme Hervé Bonometti. L'avantage commun aux entreprises et aux salariés est d'éviter le délai de carence. En effet, avec l'intérim «*classique*», une entreprise ne peut pas immédiatement reprendre un intérimaire qu'elle apprécie. Elle doit respecter un délai de carence, égal au tiers de la durée du contrat précédent.

La loi Rebsamen d'août 2015 a exempté le CDI-I de ce délai. Un élément de souplesse apprécié par Yann Dorison, chef du service RH de l'usine Renault Sovab. «*Le CDI-intérimaire n'est pas juste un effet de mode. C'est une bonne formule, qui offre plus de flexibilité aux entreprises et qui favorise les missions longues. Ce contrat offre la possibilité de prolonger les missions jusqu'à 36 mois, contre 18 mois dans l'intérim classique. Certains managers sont contents de retrouver quelqu'un déjà formé et qui connaît bien l'atelier*». «**Cibler des compétences**» Pour autant, «*le CDI-I ne va pas remplacer l'intérim qui répond aussi à des besoins de remplacement courts (un salarié malade par exemple) ou à des pics d'activités ponctuels*», estime Yann Dorison, qui indique que, dans son usine, seuls 7 % de la population intérimaire sont en CDI-I. «*Mais je suis persuadé qu'il va prendre de l'ampleur*», car «*le CDI-intérimaire permet de cibler des compétences critiques dans l'automobile (peintres, caristes, mastiqueurs)*. Les agences

sélectionnent les salariés à qui elles le proposent et ont un niveau d'exigence élevée. Le CDI-I permet ainsi de fidéliser des profils intéressants pour Renault mais aussi pour d'autres entreprises de la région», analyse Yann Dorison. «*Je me suis rendu compte que les intérimaires acceptaient cette formule pour des raisons différentes. Par exemple, si certains espèrent à terme décrocher un CDI chez Renault, d'autres préfèrent varier les missions et travailler pour plusieurs entreprises*», constate le responsable RH. Pour Hervé Bonometti, «*le seul inconvénient de ce contrat est la perte de l'indemnité de fin de mission mais, en contrepartie, je bénéficie de congés payés et du comité d'entreprise*», dit-il. Il apprécie aussi l'existence d'un compte épargne temps (CET) rémunéré, proposé par Adecco. Enfin, entre deux missions, le CDI-I exige du salarié une totale disponibilité pour une nouvelle mission ou une formation qualifiante. Selon Randstad, 26 % des intérimaires à qui on propose ce type de contrat déclinent l'offre. ■

GAËLLE PICUT



LE CLUB DE L'ÉCONOMIE Le Monde

Un rendez-vous mensuel de débats et d'échanges sur les grandes mutations économiques.

Retrouvez le compte rendu des interventions des invités de la séance du 28 avril.

GÉRARD COURTOIS
Directeur éditorial au Monde

GILLES FINCHELSTEIN
Directeur général de la Fondation Jean Jaurès

DOMINIQUE REYNIÉ
Directeur général de la Fondation pour l'innovation politique

BRICE TEINTURIER
Directeur général délégué de l'institut Ipsos

sur lemonde.fr/le-club-de-l-economie



QUESTION DE DROIT SOCIAL

Quels partenaires sociaux aux manettes ?

Les partenaires sociaux avec lesquels le futur gouvernement devra, au mieux, s'entendre et, au pire, composer sont connus. Et, pour la première fois dans notre histoire, ils sont des deux côtés de la table de la négociation interprofessionnelle, car la représentativité patronale fait désormais l'objet d'une mesure précise. Projets de loi ou ordonnances, les travaux pratiques devraient rapidement commencer, en application de l'article L.1 du code du travail : sauf urgence, «*tout projet de réforme envisagé par le gouvernement (...) fait l'objet d'une concertation préalable avec les organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national et interprofessionnel en vue de l'ouverture éventuelle d'une négociation*». Côté salariés du secteur privé, selon les chiffres publiés le 31 mars par le ministère du travail, le club des cinq confédérations ayant obtenu plus de 8 % des suffrages aux élections professionnelles dans toutes les entreprises de France, auxquels a été ajouté leur score au scrutin TPE, reste le même pour les quatre ans à venir. En pourcentage des suffrages exprimés en faveur des syndicats représentatifs : la CFDT (30,3 %), passée devant la CGT (28,6 %), FO (17,9 %), CFE-CGC (12,3 %), CFTC (10,9 %). Sachant qu'un accord national interprofessionnel (ANI) doit être signé par des confédérations pesant plus de 30 %, et ne doit pas faire l'objet d'une opposition de celles ayant recueilli plus de 50 %, la CFDT, avec ses 30,3 %, pourrait signer seule. Et l'alliance CGT-FO

ne totalisant que 46,5 % ne pourra exercer de droit d'opposition. La CFE-CGC est donc en position d'arbitre pour les quatre ans à venir. Côté employeurs, c'est la première fois qu'une mesure précise de la représentativité de leurs organisations est réalisée : au 31 décembre 2015, sur la base du nombre d'entreprises adhérentes et/ou du nombre de salariés concernés. Et les chiffres publiés le 26 avril sont différents de ceux auparavant claironnés par chaque organisation. Sur les 419 578 entreprises adhérentes déclarées, qui emploient 12 millions de salariés : 70,7 % pour le Medef (123 387 entreprises adhérentes, 8,5 millions de salariés), très loin devant la CPME (ex-CGPME) avec ses 25 % (144 939 adhérentes, 3 millions). Et 4,2 % des salariés dans les 150 605 entreprises adhérentes à l'U2P (Union des entreprises de proximité, à la suite du rapprochement récent de l'Union professionnelle des artisans et de l'UNAPL), employant 507 855 salariés. Quand les arrêtés seront publiés, le Medef pourra donc s'opposer à tout accord signé par la CPME et l'U2P : les organisations patronales sont condamnées à s'entendre. Si la liste des trois négociateurs patronaux reste la même, ces scores vont avoir de nombreux impacts : sur la désignation des conseillers prud'hommes, la répartition des sièges dans les instances paritaires – Unedic, Agirc-Arrco. Mais aussi sur celle des 37 millions d'euros annuels versés par l'Association de gestion du fonds paritaire national de financement des partenaires sociaux... ■

Jean-Emmanuel Ray
est professeur à l'école de droit de Paris-I-Panthéon-Sorbonne