

# Un accord pour l'emploi et la compétitivité

Marc Deluzet\*

\* Délégué général de l'Observatoire social international (OSI), auteur de *La grande transformation de l'entreprise, préface de François Hollande, Editions de l'Atelier, avril 2012.*

L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 résulte d'un double mouvement. De court terme d'abord, car depuis quatre ans les conséquences de la crise et l'aggravation du chômage exigent une mobilisation urgente en faveur de l'emploi, contre le chômage. A plus long terme, cet accord s'inscrit dans la prise en compte des mutations des entreprises et de l'emploi qui ont institué un dualisme de plus en plus marqué du marché du travail, entre des salariés insérés durablement dans l'emploi et d'autres, les jeunes et les seniors notamment, principalement les moins qualifiés, qui restent à la périphérie, contraints au chômage ou embauchés dans le cadre de contrats précaires, souvent peu rémunérateurs (temps partiels).

Par ailleurs, la campagne pour les élections présidentielles de 2012 a été l'occasion de mettre en avant plusieurs propositions concernant la nature des contrats de travail et les accords de compétitivité, dans cette double dimension de court et de long terme. Le président de la République s'était aussi engagé à donner davantage de responsabilités aux partenaires sociaux dans l'élaboration des normes sociales.<sup>1</sup> L'accord conclu en ce début d'année porte aussi la marque de ce débat électoral et les modalités de sa transcription dans la loi le sceau de la volonté présidentielle.

Une analyse des principales mesures de l'accord permet de faire ressortir les logiques qui sont à l'œuvre derrière les différentes dispositions, à condition de le considérer davantage

1. François Hollande, « Il faut avoir confiance dans la démocratie sociale », *Le Monde*, 14 juin 2011.



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

comme un tout, comme un bien commun à l'ensemble des partenaires sociaux en cherchant à évaluer comment il répond aux défis qui sont posés à la collectivité nationale.

Bien que le couple flexibilité-sécurité monopolise une grande partie des débats et des commentaires, les avancées sur ces deux axes sont restées symboliques, comme il fallait s'y attendre.

En revanche, l'accord apparaît nettement plus novateur si l'on retient la mobilité des salariés comme cadre de référence. La plus grande partie des dispositions négociées (couverture complémentaire santé, droits rechargeables, mobilité volontaire, compte personnel formation,...) facilitera de fait la mobilité de l'ensemble des salariés en la sécurisant et la rendra ainsi plus attirante. Cette mobilité est indispensable pour réduire la dualité du marché du travail.

Les articles concernant les accords de maintien dans l'emploi et les accords de mobilité interne constituent de nouveaux espaces d'autonomie et de responsabilité des partenaires sociaux dans l'entreprise pour trouver des compromis plus efficaces pour les salariés et mieux adaptés à la situation des entreprises.

Enfin, les mesures améliorant l'information des salariés sur les perspectives et les choix stratégiques de l'entreprise complètent les dispositions fiscales et financières du pacte de compétitivité et constituent une avancée réelle, bien qu'insuffisante, en matière de gouvernance et de démocratie sociale.

### FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ : DES AVANCÉES RELATIVEMENT SYMBOLIQUES

Le modèle français de gestion de l'emploi fait porter la flexibilité sur les salariés qui sont hors de l'entreprise : les jeunes, les chômeurs ou les seniors. Le dualisme du marché du travail tient à l'étanchéité de la frontière qui sépare les inclus, les salariés en contrat durable dans l'entreprise, et les exclus, au chômage ou en contrats précaires. Cette frontière est réputée particulièrement forte dans notre pays par nombre d'observateurs.



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

D'où l'appel régulier, de la part des institutions internationales,<sup>2</sup> adressé aux pouvoirs publics français afin qu'ils flexibilisent la législation française. Cet appel, relayé par les représentants des employeurs, déclenche en retour une demande de sécurité statutaire supplémentaire de la part des salariés et de leurs représentants.

Or, la flexibilité existe, quoiqu'on en dise, et il est difficile d'en faire davantage. La dualité du marché du travail français, où les plus insérés dans l'emploi – qui sont aussi les plus mobiles – côtoient les plus fragiles, n'a rien à voir avec celle des marchés du travail scandinaves, très homogènes. Le développement brutal de la flexibilité en France conduirait à mettre sur le marché du travail les salariés les plus fragiles pour ne conserver dans l'emploi que les salariés qualifiés. Comme en Allemagne, le dualisme du marché du travail s'aggraverait, détruisant la cohésion sociale et aggravant la pauvreté.

Par ailleurs, la sécurisation existe déjà pour beaucoup de salariés. Si les contrats à durée déterminée (CDD) se sont fortement accrus, la norme reste le contrat à durée indéterminée (CDI) et il est difficile d'imaginer davantage de sécurité sans perdre en compétitivité, d'autant que la mobilité (et certains contrats courts) sont souhaités par nombre de salariés diplômés. Les difficultés concernent principalement dans notre pays l'insertion sur le marché du travail des salariés non qualifiés ou en risque d'exclusion, jeunes ou seniors. Il s'agit de soutenir ces catégories afin de renforcer leur appétence et leur capacité de mobilité, comme cela est aujourd'hui le cas pour les salariés les mieux insérés dans l'emploi.

Voilà pourquoi le débat flexibilité-sécurité, centré sur les enjeux statutaires (forme du contrat, liberté de licenciement, taxation des CDD, ...) ne pouvait guère déboucher sur des avancées révolutionnaires.

En termes de flexibilité, les demandes du patronat français concernaient uniquement une simplification et une sécurisation juridique des procédures de licenciement, sans remettre en cause la nécessité de justifier le motif économique d'un licenciement collectif. L'article 20 donne satisfaction aux représentants des employeurs en clarifiant les règles du

---

2. OCDE France, *Promouvoir la croissance et la cohésion sociale*, juin 2012.



Un accord  
pour l'emploi et  
la compétitivité

licenciement économique : désormais, la procédure de licenciement collectif pour motif économique et le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi sont fixés soit par accord majoritaire, soit par un document produit par l'employeur et homologué par le directeur régional de l'emploi. Les signataires laissent le choix aux partenaires sociaux de l'entreprise : soit en revenir à une forme d'autorisation administrative des licenciements, soit s'engager en concluant un accord majoritaire sécurisé juridiquement.

Les négociateurs patronaux ont accepté de retirer leur demande d'un CDI de projet en échange de dispositions mineures concernant l'expérimentation du contrat de travail intermittent, l'ordre des licenciements, la réduction des délais de prescription de cinq à deux ans et la conciliation prud'homale (articles 22 à 26).

En matière de sécurité et de lutte contre la précarité, les organisations syndicales ont obtenu l'introduction d'une surtaxation des contrats courts (article 4). Pour les CDD d'une durée inférieure à un mois, la cotisation employeur au régime d'assurance chômage passe de 4 à 7 %, soit une hausse de 75 % ; elle passe de 4 à 5,5 % pour les CDD d'une durée de un à trois mois, soit une augmentation de près de 40 %. En termes financiers, cette mesure est équilibrée par l'exonération durant trois mois des cotisations patronales d'assurance chômage pour les CDI conclus pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans (quatre mois pour les entreprises de moins de cinquante salariés).

Formellement, cette surcotisation ne faisait pas partie des exigences de la principale organisation de salariés signataire qui défendait plutôt une cotisation dégressive en fonction de la durée dans l'emploi, quelle que soit la nature du contrat.<sup>3</sup> Mais le choix de taxer les contrats courts était fortement souhaité par le gouvernement soucieux d'entraîner Force Ouvrière dans une signature de l'accord et d'obtenir plus facilement une approbation parlementaire lors du vote de la loi. Au final, l'articulation retenue – taxation des contrats courts et exonération des premiers mois en CDI – aboutit à une forme de cotisation dégressive au régime d'assurance chômage en fonction de la durabilité dans l'emploi à l'embauche.

---

3. Terra Nova, *Sécurisation des parcours professionnels, pour un compromis social ambitieux*, décembre 2012.



Un accord  
pour l'emploi et  
la compétitivité

## NÉGOCIER SUR L'ORGANISATION ET SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nombre d'observateurs restent cependant dubitatifs sur l'efficacité de ces dispositions inscrites dans l'article 4. En effet, elles influenceront probablement sur le comportement de certains employeurs peu scrupuleux, mais l'augmentation du nombre de contrats courts trouve son origine dans des dynamiques sociales autrement plus complexes. Au-delà des effets de génération liés à de nouveaux comportements de la part des salariés plus jeunes, la cartographie des emplois précaires est évocatrice : dans la plupart des entreprises, elle correspond aux emplois les plus pénibles, les plus dangereux et les moins qualifiés. Tel directeur des ressources humaines se plaint de ne pouvoir employer dans son centre d'appel aucun salarié en CDI de son entreprise ; tel responsable dans le secteur sanitaire indique que beaucoup de jeunes utilisent le CDD « pour voir comment cela se passe ici » sans rester ensuite en CDI. Et cela sans parler de cycles de production qui peuvent expliquer l'embauche de contrats courts.

La très forte hausse des contrats courts depuis dix ans signe probablement une importante dégradation des conditions de travail de certains emplois. Pour en réduire durablement le nombre, une autre négociation est nécessaire qui porterait sur les organisations du travail et sur un droit d'intervention et de participation des salariés en la matière. « Travailler tous » est sans doute le mot d'ordre de l'accord signé ces jours-ci, il reste à négocier celui qui viserait à « travailler mieux ». Cette perspective devrait engager les salariés et leurs représentants à se saisir de la négociation et du dialogue social sur la gestion des différents types de contrats de travail, comme un instrument complémentaire à celui de la taxation des contrats courts.

Tel est en tout cas l'esprit de l'article 11 qui encadre le temps partiel imposé en introduisant une durée minimale de 24 heures par semaine et la majoration des heures complémentaires dès la première heure. Il prévoit également l'instauration de négociations de branche (obligatoires pour celles dont plus du tiers des salariés travaillent à temps partiel) sur le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité au cours d'une même journée, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et l'augmentation temporaire du temps de travail.



Un accord  
pour l'emploi et  
la compétitivité

Ce qui est possible en matière de temps partiel doit l'être aussi pour un nombre conséquent de contrats à durée déterminée, au moins dans l'entreprise. Par le dialogue social, il serait possible de créer une dynamique visant à revaloriser ces emplois, en cherchant moins à les faire disparaître qu'à réduire progressivement leur pénibilité et à augmenter leur intérêt professionnel, afin qu'ils ne constituent plus un sous-prolétariat débordant largement le cas des cycles productifs qui justifient leur caractère temporaire.

### FAVORISER LA MOBILITÉ DES SALARIÉS

Sous couvert de sécurisation, l'accord conclu le 11 janvier dernier s'inscrit en fait dans une perspective analogue : réduire les écarts statutaires existant entre les différents statuts salariés et favoriser la mobilité sociale, professionnelle et géographique. C'est ce basculement progressif d'une logique de sécurité pure à une dynamique favorisant la mobilité qui constitue le caractère positif et novateur de cet accord et qui peut justifier le refus de certaines organisations syndicales de le signer.

Pourtant, si les gains respectifs en matière de flexibilité et de sécurité s'avèrent limités comme les négociations viennent de le montrer, l'avenir est aux dispositifs traitant des inégalités et de la mobilité des salariés : celle-ci, seule, peut aujourd'hui assurer une meilleure respiration du marché du travail français, indispensable à la compétitivité des entreprises et de notre économie. En outre, en étant l'apanage du tiers des salariés les mieux rémunérés, elle est un gage d'évolution professionnelle et d'ascension sociale et doit être offerte à l'ensemble des salariés.

La plupart des dispositions de l'accord s'inscrivent dans ce double effort.

En termes de réduction des inégalités, le premier article de l'accord généralise la couverture complémentaire des frais de santé pour tous les salariés au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2016. L'article 2 allonge la portabilité de la couverture santé et prévoyance pour les demandeurs d'emploi et assure l'effectivité de ce droit grâce à la mutualisation du système de financement de ce dispositif. L'article 3 crée des droits rechargeables à l'assurance chômage qui permettent de ne pas pénaliser les chômeurs qui retrouvent rapidement un emploi et conservent ainsi les droits à indemnisation acquis et non consommés. Il réduit



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

par là même les inégalités d'indemnisation en assurant aux titulaires de CDD les mêmes droits que les salariés en intérim ou inscrits au régime des intermittents du spectacle. L'article 6 favorise l'accès au Congé individuel de formation des salariés de moins de trente ans en CDD. L'article 10 réserve 400 millions d'euros pour faciliter l'accès au logement des primo-entrants sur le marché du travail, aux salariés aux contrats courts et aux salariés en mobilité professionnelle.

Concernant le développement de la mobilité, l'article 5 prolonge l'accord interprofessionnel de 2004. Il crée le compte personnel de formation qui assure la transférabilité du droit individuel de formation, en cas de changement d'entreprise et de branche d'activité. L'article 7 crée un droit à une période de mobilité volontaire. Le dispositif permet à un salarié qui a deux ans d'ancienneté, au sein d'une entreprise qui en compte plus de 300, de tester un projet professionnel dans une autre entreprise, à son initiative et avec l'accord de son employeur, et de bénéficier d'une garantie de retour en cas d'échec de ce test. Dans le même esprit, l'article 16 met en place, pour les salariés des TPE-PME, un conseil en évolution professionnelle, en dehors de l'entreprise. Cette offre de service d'accompagnement doit permettre aux salariés d'être mieux informés sur leur environnement professionnel (évolution des métiers sur leur territoire), de mieux connaître leurs compétences pour les valoriser et de repérer les offres d'emploi correspondantes.

Le caractère le plus novateur de l'accord résulte de ces dispositions qui ne sont pas révolutionnaires en elles-mêmes mais qui s'inscrivent dans une histoire qu'elles infléchissent aujourd'hui. En effet, elles cherchent davantage à sécuriser les mobilités, professionnelle ou géographique, qu'à sécuriser les emplois en tant que tels.

### LES ACCORDS DE MAINTIEN DE L'EMPLOI ET DE MOBILITÉ INTERNE

L'aggravation de la crise économique a précipité de nombreuses entreprises dans de graves difficultés conjoncturelles. Sans aucun cadre, des accords ont été conclus dans plusieurs entreprises, qui ont échangé un recul de certains avantages acquis en contrepartie d'une sauvegarde des emplois.<sup>4</sup> Or jusqu'ici, un salarié pouvait attaquer en justice ce type

4. Jacques Barthélémy, Gilbert Cette, « Relativiser l'autonomie du contrat de travail à l'égard du tissu conventionnel », *Revue française d'économie*, n°2, vol. XXV, 2010.



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

d'accord s'il refusait de le voir appliquer à son propre contrat de travail. Il est apparu urgent d'assurer aux entreprises que de tels accords s'imposaient aux contrats de travail individuels, sous certaines conditions. Cela est d'autant plus nécessaire que de l'autre côté du Rhin, le modèle allemand de relations professionnelles permettait aux partenaires sociaux de remettre provisoirement en cause certains droits acquis, voire de réduire temporairement les salaires en échange d'un maintien des emplois. Ces types d'accords passés au cours de l'année 2009 ont effectivement permis à de nombreuses entreprises de surmonter une conjoncture difficile en préservant de nombreux emplois, puis de revenir ensuite avec la reprise de 2010 à des salaires supérieurs à ce qu'ils étaient à l'origine.

Ce dossier difficile avait été sapé politiquement par l'ancien président de la République lorsqu'il en avait fait une priorité de campagne au début de l'hiver 2011. Le projet présenté alors différait fondamentalement de l'accord négocié la semaine dernière : il s'agissait de compromis définitifs, destinés à faire baisser durablement les salaires ou à remettre en cause les 35 heures.

Avec l'article 18 de l'accord conclu le 11 janvier dernier, les partenaires sont parvenus à surmonter la difficulté et à définir le cadre dans lequel des accords de maintien de l'emploi peuvent s'imposer au contrat de travail individuel. Les conditions sont strictes : il s'agit d'accords majoritaires, conclus pour répondre à une difficulté conjoncturelle sur une durée maximale de deux ans, avec obligation de maintenir dans l'emploi les salariés à qui s'applique l'accord. Ces accords ajustent temporairement des paramètres tels que la durée du travail, l'organisation des temps de travail et des éléments de rémunération, dans les limites de l'ordre public social (SMIC, durée légale, repos quotidien et hebdomadaire, congés payés légaux,...) et des dispositifs de branche auxquels il est impossible de déroger dans l'entreprise. Bien que s'imposant au contrat de travail, ces accords requièrent l'acceptation individuelle du salarié. Son refus entraîne la rupture de son contrat de travail, dans le cadre de mesures d'accompagnement que l'accord doit prévoir. Enfin, à l'échéance de l'accord, les salariés impactés doivent retrouver les clauses de leur contrat de travail initial, abondées par un partage du bénéfice économique éventuel.

Les partenaires sociaux d'entreprise disposent désormais d'un dispositif conventionnel solide pour engager des négociations permettant de maintenir l'emploi en cas de coup dur temporaire. L'article 19 complète ce dispositif par un engagement des signataires à unifier



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

et simplifier le recours au chômage partiel dans les deux semaines après la signature de l'accord national interprofessionnel.

De manière similaire à l'article 18 et aux accords de maintien dans l'emploi, l'article 15 traite des accords de mobilité interne à l'initiative de l'employeur. Par la négociation collective, il encadre l'organisation des dispositifs de mobilité interne dans les entreprises de plus de 300 salariés. A travers la négociation triennale instituée au milieu des années 2000<sup>5</sup>, l'article 15 précise qu'elle doit désormais porter sur les mesures d'accompagnement, notamment en termes de formation et d'aides à la mobilité géographique, sur les limites géographiques imposées et sur les dispositions visant à prendre en compte la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale. L'accord indique que la mobilité ne peut entraîner une diminution de la rémunération ou de la classification du salarié et doit garantir le maintien ou l'amélioration de sa qualification professionnelle. Le refus par le salarié n'entraîne pas son licenciement pour motif économique mais pour motif personnel et donne droit à des mesures de reclassement.

Accords de maintien dans l'emploi et accords de mobilité interne sont deux dispositifs qui font l'objet de critiques importantes de la part de plusieurs organisations de salariés non signataires. Cette opposition ne s'explique pas seulement par le fait qu'ils correspondent à deux demandes patronales. Ils sous-tendent aussi un déplacement souhaitable de la régulation réglementaire vers le conventionnel des règles du droit social français. D'une part, ils imposent les règles définies par un accord collectif aux dispositions des contrats de travail individuels. D'autre part, conformément aux propositions faites par le président de la République durant sa campagne, ces deux dispositifs délimitent dans l'entreprise un domaine précis du champ social, à l'intérieur duquel les partenaires sociaux peuvent déroger aux règles légales ou conventionnelles de branche, et construire des compromis originaux, dans des limites qui respectent toutefois les éléments fondamentaux de l'ordre public social.

Cette dynamique constitue une respiration tout à fait fondamentale pour notre droit social qui lui permet d'être plus innovant et plus efficace, parce que mieux adapté aux spécificités

---

5. Loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, dite Loi Borloo (loi n°2005-32).



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

de chaque entreprise.<sup>6</sup> En 1998, la loi Aubry avait institué la première série d'accords dérogatoires à l'horaire légal, en accordant une aide aux entreprises qui réduisaient le temps de travail en créant des emplois. Les équilibres que ces accords dérogatoires ont institués dans les entreprises ont constitué de véritables verrous qui ont ensuite empêché la remise en cause complète des 35 heures. Il faudra bien sûr examiner l'impact de ces futures négociations pour vérifier qu'elles servent bien l'emploi sans desservir les salariés et pour prévenir les dérives éventuelles. Mais, sauf à se défier des organisations syndicales de salariés, il n'y a pas aujourd'hui plus de raisons qu'hier que celles-ci s'engagent dans de mauvais accords.

### INFORMATIONS STRATÉGIQUES ET GOUVERNANCE DES COMPÉTENCES

Les signataires de l'accord du 11 janvier 2013 ont souhaité intégrer plusieurs dispositions relatives à la gouvernance de l'entreprise et à la gestion de la formation et des compétences. Leur objectif est d'informer les salariés et leurs représentants sur la stratégie de l'entreprise et ses perspectives, afin de pouvoir anticiper les transformations touchant les emplois, la carrière et les conditions de travail des salariés. Ces éléments se sont avérés relativement consensuels.

L'article 12, complété par une annexe, prévoit la mise en place dans l'entreprise d'une base de données unique et mise à jour régulièrement. Cette information économique et sociale porte sur les investissements, les fonds propres et l'endettement, sur les rémunérations des salariés et des dirigeants, sur les flux financiers entre l'entreprise et la société, sur la sous-traitance et sur les transferts internes à un groupe d'entreprises. Elle revêt un caractère prospectif, en portant sur les trois années à venir. Elle est mobilisable à tout moment par les représentants du personnel et par l'employeur. Cette base de données a pour principal objet de favoriser un dialogue social sur les orientations stratégiques de l'entreprise et afin de permettre aux représentants du personnel d'anticiper les évolutions en matière de formation.

---

6. Gilbert Cette, *Refondation du droit social : concilier protection des travailleurs et efficacité économique*, rapport au CAE, 2010.



Un accord  
pour l'emploi et  
la compétitivité

L'article 13 reprend partiellement la proposition du rapport Gallois d'une participation salariée dans l'organe qui définit la stratégie de l'entreprise (conseil d'administration ou conseil de surveillance), avec voix délibérative et même devoir de réserve que les autres administrateurs, dès que le nombre des salariés de l'entreprise atteint dans le monde 10 000 salariés ou bien 5 000 à l'échelle de la France. Cet article prévoit un nombre d'administrateurs salariés égal à deux pour les conseils de douze membres et plus, et à un seul dans les autres cas. Il laisse 26 mois aux entreprises pour mettre en place une telle représentation qui devra être approuvée par l'assemblée générale. Cette mise en place pourrait se faire par un accord d'entreprise qui définirait les modalités de désignation ou d'élection des administrateurs salariés, ainsi que leur nombre qui pourrait, par exemple, être de quatre dans les plus grands groupes internationaux. Il est cependant dommage qu'une réflexion plus poussée n'ait pas été menée pour faire émerger la supériorité du conseil de surveillance sur la gouvernance d'un conseil d'administration.

L'article 14 introduit une obligation de négocier les grandes orientations du plan de formation de l'entreprise dans le cadre de la négociation triennale instituée par la loi Borloo en 2003, qui inclut également les perspectives d'utilisation des différentes formes de contrats de travail, les contrats de génération et la mobilité interne.

### ET MAINTENANT ? L'ENJEU N'EST PAS LA TRANSCRIPTION MAIS LA MISE EN ŒUVRE

Cet accord ambitieux et novateur n'a pas recueilli la signature de la totalité des organisations syndicales de salariés, tandis que les trois organisations patronales représentatives se sont engagées dans l'accord. Il est essentiel que la liberté de s'engager des uns soit respectée, comme le refus des autres, de signer cet accord. Dès lors que les décisions ont été clairement prises et affichées, le respect réciproque signifie que ce débat est clos.

En tout cas, il serait dommageable que le débat se prolonge lors de la phase de transposition de cet accord dans la loi. Le président de la République et le gouvernement se sont d'ailleurs engagés à une transcription fidèle du texte négocié. Bien évidemment, cela n'exclut pas que le débat parlementaire soit l'occasion de préciser telle disposition incomplète ou d'interpréter telle autre expression trop ambiguë, au service des entreprises et de leurs salariés.



## Un accord pour l'emploi et la compétitivité

Mais la transposition de l'accord dans la loi n'est plus l'enjeu principal, surtout si l'on s'intéresse aux dispositions qui sont les plus favorables aux salariés. Ce qui importe est le lancement des négociations complémentaires qui doivent s'engager pour sa mise en œuvre concrète, en faveur des salariés les plus vulnérables : sur la couverture complémentaire santé, sur la mise en place du compte personnel de formation, sur la création du conseil en évolution professionnelle, sur le nouveau régime d'assurance chômage, sur la mise en place d'administrateurs salariés,... Ces négociations devraient logiquement mobiliser l'ensemble des acteurs : les pouvoirs publics et la majorité présidentielle d'abord, s'ils souhaitent créer une mobilisation générale en faveur de l'emploi dans le pays ; les signataires ensuite pour faire vivre l'accord qu'ils ont conclu ; et les non signataires également qui ont le souci de mettre en place de nouveaux droits pour les salariés.