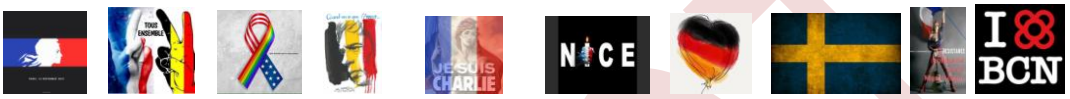
CRAISST

CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE
DU 1ER AU 10 SEPTEMBRE 2017



- Projets d'ordonnances : les premières réactions des syndicats
- Projet territorial pour l'emploi, le guide du ministère
- Non, le Code du travail n'est pas la première barrière à l'embauche
- Des mesures pour lutter contre l'évasion fiscale
- Dernière minute : Christian Chavagneux succède à Muriel Pénicaud
- Loi travail : la société de défiance
- Refonder le travail social
- Les couleurs de la rentrée
- Démocratiser l'entreprise ou le travail ?
- Politique industrielle: Montebourg l'a rêvé, Macron l'a fait
- Le dialogue social : label grande cause nationale en 2018 ?
- IRP : mort sur ordonnances ?
- Ordonnances sur le code du travail : occasions manquées de renforcer le dialogue social et la codétermination
- Un avis du CESE : lutter contre les discriminations syndicales
- L'avenir du travail mérite une mobilisation mondiale
- La loi de moralisation, devenue retour de la confiance en l'action publique
- « Reprendre le contrôle de la dette - Pour une réforme radicale du secteur financier »
- La loi Travail ou la victoire… de l'ancien monde

Projets d'ordonnances : les premières réactions des syndicats

samedi 2 septembre 2017

Les projets ont été présentés le 31 août. Il s'agit de 5 ordonnances. Les syndicats et le patronat en ont eu les textes le matin même : 160 pages ! Leurs réactions « à chaud » sont donc des réactions sur les grands points de ces textes, avant d'en prendre une connaissance détaillée. Tous préciseront leur positionnement après une analyse approfondie, notamment lors des différentes consultations des instances dans la première quinzaine de septembre, avant l'adoption des ordonnances par le Conseil des ministres du 22 septembre. Mais leurs premières réactions sont significatives de leur approche de cette réforme : elles sont de deux types.

Le reproche général d'un manque d'évaluation des lois précédentes

En particulier, la loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 et la loi Travail du 7 août 2016 ont introduit de nombreux changements sur le dialogue social, les IRP, l'articulation branches–entreprises pour les négociations, la protection des représentants du personnel, l'extension de la délégation unique du personnel… Le manque de prise du temps de l'évaluation est en particulier cité par la CFDT, la CGT et FO. Ceci afin de faire le premier bilan de changements récents, avant de prendre des ajustements ou de nouvelles mesures. Donc une réforme dont les syndicats n'étaient pas demandeurs.

Le bilan de la concertation de l'été

Là, deux types d'analyse sont visibles. CGT et CGC ne voient pas d'améliorations du projet initial par les réunions de concertation qui se sont déroulées tout l'été. « Le gouvernement vient de confirmer les craintes que nous pouvions avoir » a déclaré Philippe Martinez.

CFDT, CFTC et FO insistent au contraire sur le rôle qu'a eu la concertation pour faire évoluer le projet de départ. « Concertation intense », selon FO, qui a « permis de faire évoluer certains points clefs ». La CFTC « salue la méthode qui a permis au texte d'évoluer et aux organisations syndicales d'être entendues ». Et pour la CFDT, une « concertation loyale et sincère » qui « a contribué à limiter au maximum les éléments de dérégulation et de remise en cause des droits des salariés ».

Déception, désaccords et oppositions

La CGT et la CGC insistent sur une évaluation négative d'ensemble du projet de réforme, avec souvent les mêmes termes, comme l'« accroissement » ou l'« amplification » du « dumping social » et de la « précarité ». La CGT voit dans ces textes une « accentuation de l'inversion de la hiérarchie des normes », la possibilité d'une « relation de gré à gré avec un travailleur isolé », comme d'un « référendum à l'initiative de l'employeur ». La CGC insiste aussi sur le paradoxe de la fusion des IRP et de la disparition des CHSCT avec le discours gouvernemental pour un développement du dialogue social dans les entreprises.

Les trois autres syndicats citent les points que la concertation a permis de faire évoluer positivement, comme :

- la non remise en cause des régimes de prévoyance de branche,
- le niveau des indemnités prudhommales,
- l'évitement de la libéralisation du contrat de chantier,
- celui du relèvement du seuil de déclenchement des plans sociaux,
- celui d'un référendum déclenché par l'employeur,
- et celui d'un délai très court de recours aux prudhommes.

Ils mettent aussi en relief les avancées obtenues :

- l'articulation entre les négociations de branche et d'entreprise, avec, par rapport au projet initial, un rééquilibrage entre les deux qui permettra d'avoir une protection conventionnelle de branche et des accords d'entreprises sur leurs réalités propres,
- la négociation de branche sur la qualité de l'emploi, pour encadrer les contrats courts,
- l'augmentation de 25 % de l'indemnité de licenciement.

La CGC y ajoute, ce dont les autres sont d'accord :

- les dispositions qui améliorent la nécessaire reconnaissance des parcours syndicaux.

Ils constatent aussi que des désaccords subsistent sur nombre de points importants :

- Les 3 syndicats insistent sur le plafonnement des indemnités prudhommales, mais tout en appréciant (CFDT et CFTC) que les exceptions aient été élargies à toute atteinte aux libertés fondamentales, en plus du harcèlement et de la discrimination.
- La fusion obligée des IRP est un autre point d'opposition, d'autant plus que seuls les décrets indiqueront le nombre d'élus et leurs heures délégation alors qu'ils assumeront le cumul des thèmes de consultation.
- Le risque de décisions unilatérales des employeurs des TPE, en l'absence de mandatement syndical pour négocier, et l'extension possible de la négociation directe de l'employeur aux entreprises de 11 à 20 salariés en l'absence de délégué du personnel.
- Un autre point critique concerne la facilitation des licenciements : par le choix du périmètre national pour apprécier les difficultés d'une multinationale qui licencierait, risquant de permettre des évitements grâce à des transferts financiers, et par la possibilité de ruptures conventionnelles collectives évitant un PSE.
- FO souligne son désaccord sur l'ouverture du « droit à l'erreur » aux motifs de licenciement.

Ces points impactent des aspects concrets et très importants de la protection des salariés. Et les organisations ont bien l'intention aussi d'intervenir à nouveau lors de la préparation des décrets d'application.

Mais la critique de fond vient de la CFDT sur la philosophie générale des ordonnances : selon elle, c'est une occasion manquée, car cette réforme ne fait pas évoluer la culture du dialogue social, son renforcement et la reconnaissance que l'articulation de l'économique et du social et la démocratisation de l'entreprise sont des facteurs de performance économique et de qualité du travail.

Projet territorial pour l'emploi, le guide du ministère

samedi 2 septembre 2017

Chaque année des centaines de projets pour l'emploi voient le jour dans les territoires. Sans prétendre à l'exhaustivité, le ministère du Travail et plus précisément la Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) propose un guide « boîte à outils », construit à partir de la capitalisation de démarches existantes. Il est le résultat d'une co-construction à partir du témoignage de nombreux porteurs de projets, ainsi que tous ceux qui agissent dans l'écosystème dans lequel ils se déroulent. Le guide présente les questions indispensables à se poser avant et pendant la démarche en 4 étapes parfaitement identifiées qui égrainent aussi les conditions de succès, les risques…

Pour la DGEFP, une volonté de développement des projets et, au-delà, de l'emploi

Cette direction a acquis une expérience forte en matière d'analyse et de valorisation des projets territoriaux, grâce notamment à l'organisation depuis 2014, chaque année, de la Journée des initiatives territoriales pour l'emploi. Et comme l'indique Carine

Chevrier, Déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle dans la préface du guide, le ministère du Travail souhaite que « ce guide, résultat d'une démarche partagée, contribue à donner envie à de nouveaux porteurs ou à favoriser de nouvelles initiatives et à ouvrir très largement sur des logiques de capitalisation et d'essaimage ».

Étape 1 : se poser les questions incontournables pour réussir

- Pour se lancer dans un projet territorial pour l'emploi, quels sont les ingrédients à réunir ?
- Puis-je m'appuyer sur une dynamique existante et comment faire ?
- Quelles sont les étapes à franchir pour faire émerger mon projet ? Comment faire adhérer mes partenaires, trouver et convaincre mes financeurs ?
- Comment piloter cette démarche complexe et quels outils mobiliser ? Comment définir le rôle de chacun ?
- Quels sont les risques à éviter ?
- De quelles bonnes pratiques je peux m'inspirer ?
- Comment m'assurer de l'inscription dans la durée de ma démarche ?

Étape 2 : identifier et définir un besoin

Le projet doit répondre à un besoin défini en amont. Pour ce faire plusieurs outils et méthodes sont présentés des plus formels aux plus informels : l'enquête, l'analyse quantitative et qualitative, le retour d'expérience… Ils permettent de préciser le périmètre territorial du besoin : zone ou bassin d'emploi, etc. Et définir ce territoire partagé et reconnu constitue un levier, à la fois pour faciliter l'identification des acteurs à mobiliser, et pour que les partenaires potentiels s'y reconnaissent et s'y investissent. Pour cela, il faut prendre le temps d'interroger les entreprises, les écouter et les associer à la définition du projet, et surtout prendre le temps de les convaincre de l'intérêt du projet pour susciter leur adhésion.

Étape 3 : partager l'idée et le besoin

Après l'avoir défini le projet doit être diffusé aux bons acteurs pour trouver des soutiens. Pour la DGEFP, cette étape est cruciale pour identifier des partenaires actifs qui donneront des idées sur la façon de construire votre projet et avec qui le monter. L'objectif à ce stade est donc de rassembler autour du projet des partenaires directs (membres) et des soutiens (financeurs, acteurs institutionnels ou politiques).

Parmi les facteurs clés de succès, il convient de mobiliser et/ou informer les décideurs politiques et les acteurs de l'emploi afin qu'ils apportent leur vision et leur soutien dès l'émergence du projet.

Étape 4 : identifier des partenaires et qualifier l'écosystème

Il convient d'identifier ses partenaires et ceux qui apportent une plus-value. Il s'agit d'une étape clé, car les projets où les partenaires sont clairement identifiés sont ceux qui rayonnent le plus. Clarifier le type de chacun des acteurs et le rôle de chaque partenariat structure le projet. Quatre grands types d'acteurs institutionnels et opérateurs peuvent prendre part au projet :

- les pouvoirs publics ;
- les acteurs du développement économique ;
- les opérateurs de l'emploi ou de la formation ;
- les entreprises et leurs réseaux.

En conclusion, alors que les chiffres du chômage restent élevés en France et supérieurs à la moyenne européenne, l'objectif du ministère du Travail est double. Il s'agit d'apporter des clés pour sécuriser et rendre plus efficientes les initiatives pour l'emploi et donner envie à de nouveaux porteurs de se lancer dans des projets territoriaux pour l'emploi. C'est tout ce que l'on souhaite à cette initiative !

Sources http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/ite-guidecomplet.pdf

Non, le Code du travail n'est pas la première barrière à l'embauche

mercredi 30 août 2017

Dans sa note de conjoncture trimestrielle de juin 2017, l'Insee interroge les entreprises sur leur activité récente et aborde la question des barrières à l'embauche ressenties par les entreprises. Pour elles, le Code du travail n'est pas la première barrière, loin s'en faut. 28 % évoquent d'abord les incertitudes économiques puis la difficulté à trouver de la main-d'œuvre compétente et le coût de l'emploi jugé trop élevé. Cette note permet de remettre dans le bon sens les problèmes que vivent les entreprises loin des discours politico-idéologiques sur le Code du travail. Car, à bon diagnostic, bon remède !

Que disent les 10 000 entreprises interrogées sur les barrières à l'embauche ?

« C'est surtout quand les entreprises ressentent le besoin d'embaucher qu'elles se rendent compte d'éventuelles difficultés à le faire » observe Vladimir Passeron, chef du département conjoncture à l'Insee. Ce qui est le cas aujourd'hui alors que notre pays connait une reprise de l'emploi et de la croissance.

La moitié des entreprises se dit confrontée à des barrières au moment d'embaucher des travailleurs en CDI ou CDD de longue durée. Dans le seul secteur du BTP, cette proportion atteint 73 %, contre 52 % dans l'industrie et 43 % dans les services.

Un tiers des entreprises interrogées n'en rencontre pas et les autres ne se sentent pas concernées (probablement parce qu'elles n'ont pas recruté).

En premier lieu l'incertitude économique puis l'absence de main-d'œuvre compétente

Les entreprises pouvaient donner plusieurs réponses. Mais la principale barrière à l'emploi citée (à 28 %) est l'« incertitude sur la situation économique ». Un frein particulièrement puissant dans le secteur du bâtiment (54 % des entreprises).

La seconde barrière (à 27 %) est le « manque de main-d'œuvre compétente » donc une inadéquation de l'offre par rapport à la demande de personnel. Là aussi, le secteur du bâtiment (41 % des entreprises) rencontre le plus de difficultés en la matière, suivi par l'industrie (29 % des entreprises) et les services (24 %).

L'INSEE constate une hausse des difficultés de recrutement depuis 2016

Depuis 2016 l'INSEE assiste à une solide reprise de l'emploi dans les secteurs marchands non agricoles mais, en corollaire, elle constate également une légère augmentation des difficultés rencontrées par les entreprises pour recruter du personnel.

Ainsi en 2017, 31 % des entreprises de l'industrie, des services et du bâtiment déclarent rencontrer des difficultés de recrutement contre 26 % en 2016.

Dans les entreprises de services, le constat est le même avec des difficultés pour 27 % des entreprises du secteur en 2017 contre seulement 21 % en 2016.

Dans le bâtiment, 51 % des entreprises déclarent rencontrer des difficultés à recruter contre 41 % en 2016.

Les autres freins : le coût du travail et sa législation

Les principaux autres freins cités sont liés au coût du travail et essentiellement le niveau des cotisations sociales (18 %), puis vient le niveau élevé des salaires pour 7 % des entreprises interrogées.
Concernant les freins à l'embauche liés à la législation du travail, les risques juridiques entourant les licenciements sont signalés par 14 % des entreprises alors que le coût en lui-même du licenciement n'est cité que par 10 % des entreprises.
On le voit, une véritable politique de l'emploi et de soutien aux entreprises ne peut passer que par des solutions multiples et coordonnées : formation et acquisition de compétences pour les salariés, sécurisation de la conjoncture économique et financière pour les entreprises, coût du travail, simplification du Code du travail…
Source https://www.insee.fr/fr/statistiques/2871900?sommaire=2872027

Des mesures pour lutter contre l'évasion fiscale
mercredi 30 août 2017
L'évitement fiscal des multinationales coûterait chaque année 500 Mds de dollars dans le monde, dont 18 Mds€ pour la France, selon des économistes de l'ONU. Pour l'UE, le montant est entre 50 et 70 Mds€ par an. Si, pour la France, on ajoute l'évasion des particuliers, le Sénat avance une fourchette de 30 à 60 Mds€. Des chiffres qui amènent les pays de l'OCDE, de l'Union européenne comme la France et les ONG à réagir. Les actualités fiscales nombreuses de multinationales y incitent.
70 pays se sont engagés à mettre en œuvre les mesures du plan anti-abus de l'OCDE
La récente affaire fiscale touchant Google montre bien la faiblesse du système existant : Google ne veut pas payer d'impôt en France car pour lui ses activités même menées en France dépendent de son siège européen en Irlande où il paie un impôt très bas. Et cet exemple est le reflet de bien d'autres. D'où l'action de l'OCDE, sur demande du G20.
Dans cette convention multilatérale, signée le 7 juin 2017, l'objectif est de lutter contre l'optimisation fiscale des multinationales (PERS). Parmi les signataires, on trouve la France, l'Allemagne mais aussi des pays européens où les droits fiscaux sont faibles (Luxembourg, Pays-Bas, Suisse…). Mais pas l'Irlande ni les USA par exemple !
Les États signataires doivent donc lutter contre les choix de localisation de multinationales dans les pays ayant des conventions fiscales avantageuses avec d'autres pays, pratique dite « de chalandage fiscal ». Ils élaborent une définition plus conforme de l'« établissement stable » qui permet de fiscaliser les revenus de l'établissement dans les pays d'activité. Ils veulent lutter contre les produits financiers « hybrides » qui permettent d'échapper à toute imposition. Ils incluront la définition de procédures de règlement à l'amiable en cas de double imposition dans les nouvelles conventions fiscales avec des entreprises étrangères.
Une proposition de directive nouvelle pour l'Union européenne
En France notamment, même si des contrôles fiscaux existent, encore trop limités et que des mesures ont été prises pour inciter les fraudeurs à une régularisation, on voit bien que c'est insuffisant. Le manque d'informations sur l'existence de montages financiers internationaux complexes et très avantageux facilite la fraude.
Les affaires LuxLeaks et Panama Papers ont amené la Commission à réagir et prendre des mesures contre l'évasion et l'optimisation fiscales. Après un « paquet de mesures » en 2015, une nouvelle proposition législative européenne de la Commission, déposée au Parlement européen et votée en plénière le 4 juillet 2017, vise à obliger les multinationales à publier leurs impôts payés pays par pays, comme doivent déjà le faire les banques. En même temps, elles devraient donner les informations du nombre de salariés, de leur chiffre d'affaires et de leur résultat avant impôt dans chaque pays où elles sont présentes. Et le tout même pour leurs activités en dehors de l'Union européenne. Ce qui, en permettant de confronter l'activité réelle et l'activité déclarée, devrait permettre d'éviter la fraude et l'optimisation fiscale. Une proposition complémentaire cible aussi les intermédiaires financiers (banques, avocats, comptables, conseillers fiscaux, agents sportifs…) pour les obliger à signaler les montages transfrontaliers.
Un progrès possible après des années de tergiversations ! Mais il restera toujours, même si ces mesures sont adoptées, le problème du dumping fiscal présent dans certains pays et le manque de volonté de rapprochement des politiques fiscales des pays européens.
On le voit, la multiplication d'exemple scandaleux a poussé les grands pays à réagir. Mais, parce qu'elles vont à l'encontre de certains intérêts immédiats, l'action est très progressive !
Références

- Ocde - Convention multilatérale pour la mise en œuvre des mesures relatives aux conventions fiscales pour prévenir l'érosion de la base d'imposition et le transfert de bénéfices – 7 juin 2017 : http://www.oecd.org/.../convention-multilaterale-pour-la-mise-en-oeuvre-des-mesures-relatives-aux-conventions-fiscales-pour-prevenir-le-beps.htm
- L'Europe lutte contre l'évasion fiscale ! #DecodeursUE – Commission européenne : https://ec.europa.eu/...decodeursue_optimisation_fiscale_fr
- Euractiv – Reporting pays par pays : une victoire contre l'optimisation fiscale : https://www.euractiv.fr/.../reporting-pays-par-pays-une-victoire-contre-loptimisation-fiscale/

Dernière minute : Christian Chavagneux succède à Muriel Pénicaud

- 01/09/2017

Rêvons un peu : se rendant compte de la nullité de la nulle Muriel Pénicaud, le gouvernement propose le poste de Ministre du Trrrrravail à Christian Chavagneux.
Après avoir beaucoup hésité, celui-ci accepte, pour faire progresser les relations sociales en France et faire reculer le FN.
En effet, Christian Chavagneux sait des choses que la Ministre actuelle ignore :
1/ Il sait que, parmi les freins à l'embauche, les risques juridiques de licenciement ne sont mentionnés que par seulement... 14% des chefs d'entreprise.
14%, mes amis. Un sur sept. Pas plus. Et toute la loi est basée là-dessus... C'est bien la peine que l'INSEE se décarcasse à faire des enquêtes !
Quels sont les principaux obstacles à l'embauche, les vrais, hors de toute idéologie ?
D'abord l'incertitude sur la demande (28 %). Mince, Keynes avait raison, *one more time...*
Ensuite les problèmes de compétence de la main d'œuvre (27 %). Que prévoit la loi Macron-Pénicaud là-dessus ? Ah bah mince, *nothing at all*.
2/ Christian Chavagneux sait également que les salariés français ont moins recours aux prud'hommes que leurs homologues européens (7,6 demandes pour 1000 employés contre 10,6 en Europe).
Ah bon, nous ne sommes pas les plus gros contestataires du monde ? Ben non. Encore raté.

3/ Il sait également que les indicateurs de l'OCDE sur la « rigueur de protection de l'emploi » montrent que la France protège déjà moins ses salariés, individuellement et collectivement, que bien d'autres pays, dont l'Allemagne.
Ah bon, nous n'avons le CDI le plus bétonné du monde, celui qui rend impossible de licencier les gens ? Ben non, raté encore.
4/ Il sait aussi - il en sait, des choses, l'ami Christian - que les TPE (très petites entreprises) et les PME (petites et moyennes entreprises) représentent 55% de l'emploi en France. Bon, *let's be honest*, cela, le gouvernement le sait aussi.
C'est pour cela que sa loi est taillée sur mesure pour les petites entreprises.
Mais ce que sait Christian, c'est que beaucoup de ces petites boîtes... sont des sous-traitantes des grandes, évidemment.
Car nous ne vivons pas dans un monde de PME, enfin ! Nous vivons dans le monde de Décathlon, de Carrefour, d'Apple, de McDonald's, de Renault, etc., etc., bref nous vivons dans un monde de grandes entreprises, il suffit de voir les pubs à la télé. Donc beaucoup de PME ne sont que des sous-traitants de grands groupes, sans aucune maîtrise sur leur niveau d'activité.
Et donc, il se trouve que, en fait, les deux tiers de l'emploi privé en France dépendent des grands groupes, qu'ils soient français ou étrangers. Or, note Christian Chavagneux, cette réalité est "occultée par le gouvernement".
Je résume :
- rôle décisif de la demande
- conflictualité plutôt plus faible en France qu'ailleurs
- moindre protection des salariés en France que dans d'autres pays, dont l'Allemagne
- réalité des grands groupes derrière l'illusion des "petites entreprises qui créent des emplois"
Au final, on est loi des postulats de base du gouvernement, non ?
Je laisse le lecteur découvrir dans le - brillant - texte de Christian Chavagneux tout ce que cela implique.
Je donne quand même ici sa conclusion :
"Dans la grande majorité des entreprises, celles où les relations patronat-salariat sont normales, fondées sur le compromis et l'engagement collectif, le nouveau code du travail changera en fait peu de choses. C'est le paradoxe de ces mois de négociations poussés par la partie la plus conservatrice du patronat.
Dans les autres, le surcroît de libéralisme assumé n'est qu'un outil pour ouvrir la porte à plus de défiance, avec une efficacité douteuse sur les créations d'emplois.
Jupiter n'a pas fini de tomber…"
Mots-clés : Chômage

Loi travail : la société de défiance
01/09/2017 **Christian Chavagneux**Éditorialiste
Avec la nouvelle loi travail, nous voici à un moment important, l'acte I de la présidence Macron sur les questions économiques et sociales. On ne peut à ce stade que juger des principes et des intentions tant le contenu du droit du travail ne prend véritablement forme que dans la façon dont il est rendu vivant dans les entreprises. Destiné à agir contre le chômage qui mine la société française, on peut résumer le principe des ordonnances publiées le 31 août dernier de la façon suivante : le principal frein à l'embauche, c'est le salarié ! Pour Muriel Pénicaud, la ministre du Travail, il s'agit de *« changer l'état d'esprit du code du travail »*. Ce sera le cas : le principe clé de la réforme est celui de la défiance. Défiance envers les salariés, défiance envers les syndicats.
Le salarié, c'est l'ennemi
La défiance vis-à-vis des salariés est lisible dans les nouvelles conditions d'embauches et de licenciements définies par les ordonnances.
Du côté des embauches, le salarié est implicitement présenté comme un « insider », quelqu'un qui, une fois embauché, ne fait qu'accumuler des droits, quelle que soit l'évolution de la qualité de son travail. Donc, il faut l'empêcher d'accumuler trop de droits. Certes, le CDI n'est pas remis en cause. Mais les caractéristiques des CDD et des « CDI de chantier », des CDI à durée déterminée, jusqu'ici définies par la loi le seront désormais par chacune des branches. La réduction du nombre de ces dernières engagée par le précédent gouvernement devrait les ramener vers 400 à la fin de l'année. En théorie, il pourrait y avoir autant de type de CDD que de branches. Verra-t-on aussi se multiplier les CDD de cinq ans comme le permet la norme en vigueur en Europe ? Les secteurs les plus consommateurs de flexibilité – restauration, bâtiment… – disposent déjà de tous les outils nécessaires, la question est donc de savoir quelles branches voudront s'engager dans cette voie. Idem pour les CDI de chantier, des CDD sans prime de précarité. La société de confiance, cela aurait été de ne pas permettre que la branche puisse déroger à la loi.
La défiance vis-à-vis des salariés est lisible dans les nouvelles conditions d'embauches et de licenciements définies par les ordonnances
Du côté des licenciements, maintenant. La salarié inefficace, celui qui ne sait pas s'adapter à l'informatique, qui ne parle pas anglais et met une mauvaise ambiance est par nature procédurier et va aux prud'hommes, c'est évident. Il faut donc décourager ce mauvais exemple en instaurant un plancher et un plafond de dommages et intérêts plus faibles qu'aujourd'hui (voir les détails ici).
Lorsque l'on constate que les salariés de plus de 50 ans recourent de plus en plus aux prud'hommes (un tiers des cas), on comprend la logique des ordonnances : les entreprises connaissent désormais exactement le prix à payer pour se débarrasser d'un vieux salarié encombrant et cher. La hausse de 25 % des indemnités légales de licenciement est un contre point destiné à faire avaler la pilule de la défiance exprimée. La société de confiance, cela aurait été de trouver les moyens de pousser à la conciliation aux prud'hommes, très faible en France, engagée dans seulement 6 % des cas.
La société de confiance, cela aurait été de trouver les moyens de pousser à la conciliation aux prud'hommes engagée dans seulement 6 % des cas
Le salarié français est également là pour empêcher les multinationales de venir s'installer en France. Pour attirer les capitaux étrangers, il faudrait donc que ces dernières puissent licencier quelle que soit leur situation dans le reste du monde : le juge devra apprécier les difficultés économiques sur un périmètre national et non plus mondial. La société de confiance, cela aurait été de constater que si les Français se plaignent souvent *des* entreprises, ils se sentent proches de *leur* entreprise, étrangère ou pas.
Le syndicat, c'est l'ennemi
Les ordonnances instaurent le contournement du monopole syndical de représentation du personnel. Dans les entreprises de moins de 20 personnes en l'absence de délégué du personnel, le chef d'entreprise négociera directement avec ses salariés – et devra faire valider ses changements par une majorité des deux-tiers. Entre 20 et 50, il pourra négocier avec le délégué du personnel sans que celui-ci soit forcément mandaté par un syndicat.

Il est juste de souligner, comme le fait le gouvernement, que les syndicats sont quasiment absents des TPE-PME. Mais il se contente de faire avec. La confiance dans le dialogue social aurait consisté à s'interroger sur pourquoi le mandatement syndical – des élus sans affiliation mais mandatés par les syndicats pour négocier avec leur appui – qui a si bien fonctionné lors des négociations pour le passage aux 35 heures, n'attire plus personne. Et pourquoi les vocations syndicales se tarissent face aux discriminations dont peuvent être victimes les syndicalistes. Pour le gouvernement, un bon dialogue social est un dialogue sans syndicat. D'autres voies étaient possibles.

Les ordonnances instaurent le contournement du monopole syndical de représentation du personnel

Plutôt que d'attendre avec anxiété les décrets d'application des ordonnances, une société de confiance aurait réclamé que l'on assure des moyens importants au nouveau comité social et économique qui fusionnera les comités d'entreprise, les CHSCT et les délégués du personnel dans les grandes entreprises. Si les délégués syndicaux rejoignent cette nouvelle instance, elle deviendra un conseil d'entreprise qui pourra devenir un partenaire à part égale du chef d'entreprise… sur les questions de formation et d'égalité homme-femme, c'est tout. Une véritable confiance dans la codécision aurait incité à donner plus de place aux représentants des salariés dans les conseils d'administration.

La hiérarchie des normes inversée

Les négociations avec les syndicats ont permis d'éviter un énorme basculement de la définition des conditions de travail des branches vers les entreprises. Mais le principe du renversement de la hiérarchie des normes, la possibilité pour une entreprise d'instaurer un moins disant par rapport à la branche, est bien acté.

Primes d'ancienneté, 13e mois, indemnités de départ en retraite, etc., pourront être inférieurs aux minima de branches

La branche conserve de nombreux thèmes d'encadrement, en particulier la définition du salaire minimum. Mais tout le reste pourra se négocier dans l'entreprise : rémunérations, conditions de travail, organisation du travail. Ainsi, les primes d'ancienneté – en gros un quart des rémunérations pour les « professions élémentaires » comme dit l'Insee –, le 13e mois, les indemnités de départ en retraite, etc., pourront être inférieurs aux minima de branches et différents d'une entreprise à l'autre d'un même secteur. Là encore, défiance de la branche, où les syndicats négocient avec les chefs d'entreprise, et sur des points importants de la relation des salariés avec leur entreprise.

Quelle efficacité ?

« Nous savons que le droit du travail n'est pas la première cause du chômage en France, en aucune façon » a déclaré le Premier ministre Edouard Philippe, le 31 août. Reformulons : avec ces ordonnances, nous savons que nous ne nous attaquons pas à la première cause du chômage en France. En aucune façon.

C'est d'ailleurs ce que souligne une enquête publiée par l'Insee en juin dernier. 47 % des chefs d'entreprise disent rencontrer des freins à l'embauche. Parmi ces obstacles, les risques juridiques de licenciement sont mentionnés par seulement 14 % d'entre eux. Les salariés français ont moins recours aux prud'hommes que leurs homologues européens (7,6 demandes pour 1000 employés contre 10,6 en Europe). Les indicateurs de l'OCDE sur la « rigueur de protection de l'emploi » montrent que la France protège déjà moins ses salariés, individuellement et collectivement, que bien d'autres pays dont l'Allemagne. Un pays qui crée pourtant plus d'emplois : 4 millions entre 1944 et 2014… mais avec le même nombre d'heures de travail, c'est-à-dire avec une réduction du temps de travail subi et des emplois précaires.

47 % des chefs d'entreprise disent rencontrer des freins à l'embauche, moins de la moitié

Les deux premiers obstacles à la création d'emplois avancés par les chefs d'entreprise sont l'incertitude sur la demande (28 %) et les problèmes de compétence de la main d'œuvre (27 %). Deux sujets pour lesquels l'Acte I économique du gouvernement ne répond pas.

Le gouvernement a orienté ses réformes prioritairement en faveur des TPE et des PME parce qu'*« elles représentent 55 % de l'emploi en France »*. C'est juste. Mais un travail réalisé par Alexandre Mirlicourtois de Xerfi montre que l'emploi dans ces entreprises dépend largement de l'activité des grandes qui leur passent commandes. A cette aune, selon Mirlicourtois, 63 % de l'emploi privé dépend de la santé des grands groupes, français et étrangers, présents sur notre territoire. Une réalité économique occultée par le gouvernement.

En fait, 63 % de l'emploi privé dépend des grands groupes

Les multinationales font déjà de la France un territoire privilégié d'investissement puisque nous nous classons parmi les premiers pays européens en la matière. Et il ne faudrait pas tenir compte d'une grande partie des investissements étrangers soi-disant installés aux Pays-Bas ou au Luxembourg, paradis fiscaux notoires aux statistiques officielles gonflées par des transactions artificielles. Il serait étonnant que la France connaisse un *boom* des flux d'investissements étrangers par la magie des ordonnances.

Dans la grande majorité des entreprises, celles où les relations patronat-salariat sont normales, fondées sur le compromis et l'engagement collectif, le nouveau code du travail changera en fait peu de choses. C'est le paradoxe de ces mois de négociations poussés par la partie la plus conservatrice du patronat. Dans les autres, le surcroît de libéralisme assumé n'est qu'un outil pour ouvrir la porte à plus de défiance, avec une efficacité douteuse sur les créations d'emplois. Jupiter n'a pas fini de tomber…

Refonder le travail social

- Julien Damon 28 août 2017

Le travail social est assez méconnu et pas forcément bien apprécié. Méconnu, car il recouvre une galaxie de métiers et d'activités aux formations, pratiques et philosophies assez singulières. Pas forcément bien apprécié, car l'époque semble davantage prédisposée à la célébration des start-up et des entrepreneurs qu'à la valorisation des professions de l'intervention sociale. Et puis, il faut bien le dire, le milieu du travail social cultive un peu ses spécificités, avec parfois un certain hermétisme.

Nous devons faire mieux et réformer en profondeur le travail social. Des progrès sont possibles. Sous la présidence de François Hollande, dans le cadre du programme pluriannuel de lutte contre la pauvreté, des Etats généraux du travail social (EGTS) ont été programmés. Annoncés avec une certaine emphase ils ont eu du mal à s'organiser. Ils n'ont pas beaucoup mobilisé au-delà de leur propre sphère de travail et des experts de la profession (ou, pour être plus exact, des professions). Et bien que le travail social reste une question de société importante, aucune personnalité de première ampleur n'a souhaité s'emparer du sujet.

Ce manque d'intérêt – car c'est bien de cela dont il s'agit – est préjudiciable. Il tient peut-être aux liens assez systématiquement établis entre ce monde professionnel et les problèmes des personnes défavorisées. Rappelons que le travail social ne s'y résume pas. Tout individu, toute famille peuvent être concernés lors d'une difficulté conjugale, d'une tension familiale ou de difficultés avec une personne âgée dépendante, par exemple.

Un élément de cette méconnaissance tient à la difficulté à savoir de quoi on parle exactement. Il existe tellement de formations et de fonctions en relevant qu'il est bien difficile d'en dessiner le périmètre. Si l'on s'en tient au cœur du sujet, les principaux métiers sont ceux des assistants sociaux ou assistants de service social (plus connus sous le nom d'assistantes sociales). Ce sont aussi les éducateurs de prévention spécialisée, les conseillers en économie sociale et familiale, les aides médico-psychologiques. Si l'on parle parfois de 1,2 million de travailleurs sociaux, c'est parce que l'on y compte 500 000 personnes exerçant auprès de particuliers employeurs (assistantes maternelles, aides à domicile) et environ 300 000 prodiguant des soins dans des établissements pour personnes âgées. Pour le travail social « canonique » (assistants sociaux et éducateurs) ce sont environ 400 000 personnes, très majoritairement des femmes, qui exercent principalement dans le secteur public et parapublic : conseils généraux, mairies, associations subventionnées mais aussi écoles et quelques grandes entreprises.

Donner au travailleur social le rôle pivot du médecin référent

Alors comment refonder ce travail social (et ses quatorze diplômes) ? Même si l'idée de refondation n'est pas forcément appréciée du milieu, on peut avancer deux propositions générales. La première est de simplifier à la fois l'organisation du travail social et la vie des gens concernés (nous tous potentiellement). Elle s'inspire du positionnement du médecin traitant. Chacun devrait pouvoir savoir, voire choisir, qui peut être « son » travailleur social. Dans une relation contractuelle de « client à prestataire » – expression, qui fait toujours sursauter dans le monde du « social ». Il deviendrait ainsi le travailleur social traitant (TST) ou travailleur social référent (TSR). Le milieu professionnel est féru de sigles. Quel que soit l'employeur, le travailleur social aurait un portefeuille de cas, de clients, dont il aurait la responsabilité.

La désignation d'un intervenant généraliste empêcherait le découragement face à la multitude de contacts possibles avec des intervenants spécialisés. Cette idée, dont l'expérimentation à petite échelle a été lancée en 2017, sous le nom de « référent de parcours », aurait vocation à simplifier la vie administrative de tous – du SDF perdu dans la jungle bureaucratique à la personne, toutes classes sociales confondues, elle aussi perdue dans le dédale des prestations et services, qui cherche appuis et conseils pour l'un de ses parents en perte d'autonomie.

La deuxième proposition s'inspire du projet de Dossier médical personnalisé (le fameux DMP) qui a bien du mal à naître. Mais on doit pouvoir plus aisément créer un Dossier social personnalisé (DSP) ou Dossier social unique (DSU). Il contiendrait l'ensemble de nos informations qu'il ne serait plus nécessaire de devoir débiter lors de chaque contact avec un interlocuteur social (CAF, caisse de retraite, caisse complémentaire, Pôle emploi). Ce DSU est aussi indispensable que constituable, compte tenu de la puissance des systèmes d'information.

L'ensemble est techniquement et pratiquement réalisable, mais à deux conditions. La première est de se soucier avec sérieux du travail social, sans le laisser, ou plutôt, sans l'abandonner aux seules mains, idées et préoccupations des travailleurs sociaux. La deuxième condition est de se donner un objectif de simplification. Il ne sert à rien de répéter à l'envi qu'il faut coordonner les moyens et activités. Simplifions le travail social et profitons de la révolution numérique pour mieux partager données et informations.

Mais s'il est vrai que tout le monde est en général d'accord pour simplifier, en travail social comme en tout autre domaine, l'exercice est généralement compliqué. Alors que faire ? Ne serait-il pas temps que le politique s'en empare, ouvre un chantier, fixe un calendrier ?

Les couleurs de la rentrée

par Danielle Kaisergruber - 04 Septembre 2017

Oui décidément la rentrée ce n'est pas le début d'une nouvelle année au calendrier, mais bien ce moment particulier de septembre où l'été hésite encore à basculer et traîne quelques nostalgies, mais où tant de choses nouvelles nous attendent. Bonnes ou mauvaises, les vacances sont derrière, elles ont fait leur petit travail de nettoyage, de dégrisement. Ainsi le nouveau président français aurait perdu sa popularité. La rentrée, c'est la rentrée des classes, des élèves, donc des parents d'élèves, des étudiants, des enseignants : cela fait finalement beaucoup de monde ! Et c'est dire à quel point les rythmes scolaires structurent bon nombre d'aspects de notre vie sociale, bien plus encore que les rythmes de travail, ce que beaucoup de sociologues et d'économistes oublient.

Avec les rythmes scolaires, ce sont les couleurs du quotidien qui peuvent changer. Redonner la main aux collectivités locales (les communes en l'occurrence) pour choisir les rythmes qui conviennent à l'école d'un territoire est sans doute une bonne chose. Aux élus d'engager les bonnes concertations avec les parents, les enseignants, les « animateurs » de passage embarqués pour mettre en place ces fameuses activités périscolaires, face auxquelles Paris et un bourg de montagne de mille habitants ne sont pas du tout dans la même situation. Mais pour de nombreuses communes, dénoncer en juillet des contrats prévus pour la rentrée n'est pas si facile. Il en est de même pour les « emplois aidés » grâce auxquels bon gré mal gré de nombreux services aux habitants tiennent : changer si vite menace des équilibres fragiles dans les activités de services publics qui forment le cadre de vie de chacun de nous.

On touche là à un problème-clé dans la manière de réformer : le diagnostic est partagé, oui les emplois aidés sont coûteux et contribuent très faiblement à l'insertion dans des emplois stables, parfois même ils ne font qu'incruster les personnes, les « bénéficiaires » comme l'on dit, dans des « bad jobs » (cf. l'article de Wenceslas Baudrillard, *Metis*, « Et si l'on égalisait les avantages des contrats aidés entre secteur non-marchand et marchand ? », 20 octobre 2015). Parce qu'ils sont utilisés par les employeurs publics pour desserrer leurs contraintes budgétaires et donc ne débouchent pas sur des emplois permanents qui ne sont pas inscrits à leurs budgets. Au contraire des emplois aidés dans le secteur marchand où ils débouchent beaucoup plus souvent sur des CDI. Mais comment sort-on d'un tel système ? Par des suppressions brutales ou bien progressivement en gérant les parcours des gens en emplois aidés ? Le même constat vaut pour l'APL : oui le système est lourd, coûteux et qui plus est injuste et inflationniste. Oui le poids des loyers dans les budgets des ménages français est beaucoup trop important et démesuré par rapport à d'autres pays européens, mais comment en sort-on ? Le système d'aide au logement s'est construit en ajoutant des mesures aux mesures, des « publics éligibles » aux « publics déjà éligibles », mais on n'en sort pas en refaisant le chemin à l'envers. Peut-on trouver des voies de réformes autres qu'en bricolant les tableaux Excel de la Loi de finances ? On aimerait bien.

Il faudrait déjà regarder les choses d'un autre point de vue : par en bas, selon le point de vue des écosystèmes locaux. Pas seulement celui des gens pris un par un, des « bénéficiaires », des « contribuables » : ça conduit juste à des micros-trottoirs pour journalistes en mal de copie et d'authenticité ! Il faudrait s'interroger sur ce qui fait tenir une société locale, un territoire vivant et perdurant : ce mélange d'actifs, de jeunes, de retraités, de résidents et de vrais habitants... Quels y sont les mécanismes de solidarité ? Quels accès aux services publics, au système de santé, aux biens élémentaires ? Qui les assure ? Même si les grands mécanismes redistributifs (RSA, allocations familiales, APL justement, allocations chômage...) jouent un rôle essentiel, les couleurs de la vie quotidienne (l'école, la bibliothèque, la piscine, les maisons de retraite, les parcours des piétons, cyclistes ou automobilistes, les transports en commun...) sont données par les collectivités locales. Alors, comment réformer les « grands systèmes » (l'assurance chômage, la formation professionnelle, les aides au logement...) tout en redonnant à chaque territoire - selon ses particularités -, des bonnes cartes, des cartes de chance, et surtout en lui permettant de les choisir... ?

Des chantiers de réforme dans les domaines économiques et sociaux, il y en a beaucoup : Metis va les suivre attentivement. Tous ne réussiront peut-être pas. Mais critiquer (voire démolir) a priori et comme par principe de précaution est aussi inutile que de toujours encenser.
Le lecteur (attentif) de Metis aura sans doute remarqué que je n'ai pas évoqué par les ordonnances de réforme du Code du Travail : c'est que je suis plutôt heureuse de ce « small business act » dont on avait besoin. Bien sûr il faudra attendre la réforme de la formation professionnelle et celle de l'assurance chômage pour voir se construire le volet « sécurisation des parcours ». Pas sûre que mon avis soit partagé par tous, alors envoyez-nous vos analyses, réagissez aux papiers de Metis !
les couleurs de la rentrée seront celles que nous choisirons.

Démocratiser l'entreprise ou le travail ?

par Martin Richer - 04 Septembre 2017

Il existe deux approches ou deux traditions pour aborder la problématique de la démocratie dans le monde du travail. La première, que j'appelle l'approche institutionnelle, passe par la loi et s'impose par sa verticalité descendante. Elle veut démocratiser l'entreprise. La seconde, l'approche terrain, s'exprime dans la pratique des acteurs sociaux et cherche les moyens de donner davantage de parole et de latitude décisionnelle à ceux qui sont engagés dans les collectifs de travail. Elle veut démocratiser le travail. C'est dans cette seconde tradition que s'ancre le livre de Michel Sailly, *Démocratiser le travail*, qui vient de paraître aux Editions de l'Atelier.

Cet ancrage se matérialise également par le sous-titre de l'ouvrage, *Un nouveau regard sur le lean management*. C'est en effet par l'analyse critique de l'implémentation du lean par les entreprises françaises que Michel Sailly développe une critique très construite et forge ses propositions. Cet angle de vue me semble d'autant plus judicieux que le lean management est aujourd'hui accommodé à toutes les sauces, y compris les plus rances, et est devenu le compagnon indispensable de tous les projets dits « de transformation ». Parti de l'industrie, le lean s'est maintenant installé dans les services, dans la santé et y compris dans les trois versants de la fonction publique. Il y apporte parfois du bon, mais souvent du pire. Voilà qui justifie la réflexion à laquelle nous invite l'auteur.

Le livre de Michel Sailly me semble présenter 4 points forts, qui en font son intérêt.

Un outil de réflexion et d'action

Les allers et retours entre réflexion et action, qui font l'intérêt et la solidité du livre, tiennent à trois facteurs : le profil de l'auteur, sa méthode d'analyse et son mode d'action.

Le profil de l'auteur tout d'abord, facilite ces allers et retours. Michel Sailly est à la fois un cadre praticien et un syndicaliste ; un homme d'études et un homme d'actions. Diplômé d'ergonomie du CNAM, ergonome durant de nombreuses années au sein du groupe Renault, dans des fonctions RH et fabrication, puis durant deux années chez Nissan au Japon, membre du groupe ressources de la FGMM (métallurgie) CFDT sur la Qualité de Vie au Travail (chargé d'accompagner les sections syndicales pour la mise en œuvre d'une démarche QVT), il a aussi été administrateur représentant les salariés actionnaires au Conseil de Renault de 2009 à 2011.

La méthode d'analyse qu'il met en œuvre se fonde sur la mise en correspondance entre les textes fondateurs du lean management et la pratique effective qu'il a pu observer dans les entreprises. Ce retour « aux sources du lean » se révèle extrêmement fertile. Il s'appuie sur les deux ouvrages fondateurs, celui de James Womack et Daniel Jones (*Lean Thinking : Banish Waste and Create Wealth in your Corporation*) et celui de Jeffrey Liker (*The Toyota Way*), mais aussi sur les écrits de Taiichi Ohno (*L'esprit Toyota*, Masson, 1990) dont il montre l'écart avec l'implémentation effective du lean depuis le début des années 1990 sous forme d'un néotaylorisme. Par exemple, pour les trois auteurs (James Womack, Daniel Jones et Jeffrey Liker), « *la réduction des coûts est plutôt posée en résultante de la démarche d'analyse de valeur et des démarches qualité, et non pas en objectif imposé du haut de la hiérarchie vers le bas* ». Il rappelle que Womack et Jones critiquent vertement les démarches de business process reengineering, qui visent à l'éradication des coûts sans se soucier de renforcer les acteurs et « *ôtent aux salariés toute envie d'apporter une contribution positive à leur entreprise* » (*Lean Thinking*, p. 19). Alors que le lean management version néotaylorisme, celui que l'on voit les entreprises françaises s'ingénier à mettre en œuvre s'efforce de séparer toujours davantage la conception du travail de son exécution, l'auteur nous rappelle ces quelques mots extraits de *The Toyota Way* : « *le respect des hommes implique le respect de leur intelligence et de leur compétence* ».

Au-delà des racines américaines (le MIT, Massachusetts Institute of Technology) et japonaises (Toyota way), la recherche académique française n'est pas oubliée : Michel Sailly s'appuie notamment sur les deux auteurs qui me semblent les plus pertinents sur le lean management aujourd'hui, Philippe Lorino, professeur à l'ESSEC pour son approche managériale et Pascal Ughetto, professeur à l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée, pour son approche sociologique.

Cette méthode permet de construire un livre très accessible. En faisant la synthèse des trois auteurs cités ci-dessus, l'auteur propose d'analyser le lean management en 9 principes de base, ce qui conduit à autant de chapitres. Chacun de ces 9 chapitres est structuré de façon homogène :

- d'abord les principes, qui s'appuient sur des citations (souvent oubliées par ceux qui prétendent les mettre en application) des trois auteurs ;
- ensuite l'analyse réflexive, qui mobilise des travaux en sciences humaines ou de gestion et l'expérience de l'auteur et de ses réseaux ;
- enfin, en résultante, les « caractéristiques de l'entreprise lean », qui définissent ce que pourrait être « l'entreprise du futur »... une entreprise plus démocratique...

La méthode d'action enfin, consiste à s'approprier les aspects positifs du lean (et il y en a) et à proposer des expérimentations. « *Tout comme nous le faisons avec des équipes syndicales CFDT de la métallurgie concernant la démarche de QVT, cette complexité à changer les choses nous amène à proposer d'avancer par l'expérimentation* ».

Le travail au cœur des transformations

Si le livre s'appelle « *démocratiser le travail* » et non « *démocratiser l'entreprise* », ce n'est pas une simple nuance. C'est que le travail, au cœur des logiques de transformation (ou de conduite du changement, comme on disait plus modestement avant la dernière crise), devrait aussi être au centre de l'attention des dirigeants. Laurent Berger, Secrétaire général de la CFDT, qui préface le livre, rappelle que « *76 % des répondants [à la vaste enquête, "Parlons Travail" menée en 2017] disent aimer leur travail, ce qui montre la profonde ambivalence du travail, qui n'est ni le lieu d'exploitation terrible décrit par certains ni un monde merveilleux où il suffirait de tout laisser faire pour développer du bien-être* ». « *Face à ces constats*, » ajoute-t-il, « *il faut remettre la qualité du travail et la qualité de vie au travail au centre du projet économique dans une société du respect et de l'écoute de toutes les parties prenantes (...) et il faut dans le même temps repenser l'action syndicale pour se recentrer sur le travail parce que le quotidien des salariés s'y joue, qu'ainsi nous serons de meilleurs porte-parole, que nous en tirerons de la connaissance et de la légitimité, et donc de la force de transformation* ». Voilà de quoi nourrir un dialogue social, qui a besoin de sujets en prise directe avec le quotidien des salariés (voir « Le dialogue social à la française, chef-d'œuvre en péril »).

Michel Sailly s'appuie sur les principes (ou la philosophie) du lean pour proposer une remise en cause des habitudes managériales d'aujourd'hui : « Il s'agit de passer d'un pilotage des activités à partir d'indicateurs et d'objectifs sans prise avec les réalités du travail, à un management basé sur le réel de l'activité de travail ». Il ne cite pas le terme de « management du travail », proposé par Patrick Conjard (ANACT), mais c'est bien à cette approche qu'il invite (voir Patrick Conjard, *Le management du travail : une alternative pour améliorer bien-être et efficacité au travail*, Anact, 2014).

C'est ainsi qu'un lean management fidèle à ses racines, ancré dans le travail, changerait la donne sur le plan de la reconnaissance : « *Les personnes se sentent reconnues quand leur expérience professionnelle ou leur expertise est sollicitée par les autres. (...) C'est au travers d'un travail rendu visible que chaque individu devient visible socialement, voit son engagement subjectif reconnu, travaille dans une relation de confiance* ».

Or le lean tel qu'il est déployé aujourd'hui s'attache trop aux seuls objectifs sans s'intéresser véritablement au travail. Les effets sur la santé au travail en sont ainsi délétères. L'auteur cite par exemple l'étude menée par Theoni Koukoulaki (« The impact of lean production on muskuoskeletal and psychological risks », *Applied Ergonomics*, No 45, 2014), qui a effectué l'analyse de 36 études, dont une grande partie a été menée aux États-Unis. « *Il en ressort que les effets attendus d'un lean devant accroître l'autonomie et la participation des salariés ne sont pas au rendez-vous et que le but central et convenu du lean dans les entreprises est la réduction des gaspillages. Au total, plus de la moitié des études rapportent des résultats négatifs pour les facteurs de risque et les effets sur la santé* ».

Le livre de Michel Sailly confirme les intuitions et les constats élaborés dans un précédent ouvrage, rédigé par un consultant de Secafi, Philippe Rouzaud, qui déjà cherchait à déconstruire les effets vantés du lean management en le confrontant aux pratiques effectives (*Salariés, le Lean tisse sa toile et vous entoure*, L'Harmattan, 2012).

Une réhabilitation du management

Le lean doit être analysé pour ce qu'il est et non pour ce que certains en font : comme l'affirme Jefferey Liker cité par l'auteur, « *les entreprises ont confondu un certain nombre d'outils du lean et le système lean* ». Pour Jean-Paul Bouchet et Bernard Jarry-Lacombe (*Manager Sans se renier*, Les Éditions de l'Atelier, mai 2015), « *les objectifs originels du lean ont été largement oubliés au profit d'une démarche de performance imposée par le haut* ». « *Il s'agit d'un véritable détournement,* » nous rappelle Michel Sailly.

Du fait de ce détournement, qui a brouillé les concepts, sur le plan managérial, le lean n'est pas ce que vous croyez. Écoutons l'auteur : « *Dans le modèle Toyota [Toyota Way], le genchi genbutsu traduit un mode de management bottom-up, favorisant un progrès continu par le bas, venant des opérateurs et managers de proximité. C'est la marque d'un management partant des réalités du travail et non pas d'objectifs et indicateurs de résultats éloignés des réalités* ». Il précise en citant *The Toyota Way*, l'étymologie de genchi genbutsu, « *le lieu des produits* », que Toyota traduit en l'injonction « *d'aller sur place voir la situation telle qu'elle est pour la comprendre* », car « *on ne peut pas vraiment comprendre un problème si l'on ne va pas voir soi-même de quoi il retourne* ». L'auteur précise qu'« *aller sur le terrain n'a de sens que si les managers de proximité ont la capacité et l'autonomie pour apporter des solutions aux problèmes soulevés et sont soutenus par la hiérarchie intermédiaire* ». Il préconise d'arrêter de « *faire remonter les problèmes* », qui se perdent alors dans les méandres de la ligne hiérarchique, mais plutôt de « *faire descendre l'organisation* », c'est-à-dire de « *traiter le problème au plus proche de l'endroit où il se produit* » en cherchant les solutions « *avec ceux qui font le travail* », dont on développe l'autonomie et les capacités.

Jeffery Liker montre les emprunts respectifs entre le lean et le concept d'organisation apprenante développé par Peter Senge. L'auteur va plus loin en se référant aux « *capabilities* » d'Amartya Sen et aux travaux de Pierre Falzon sur l'« *ergonomie constructive* » visant à développer le potentiel capacitant des organisations.

On voit bien ici se dessiner les contours d'une nécessaire refondation du management, adapté aux exigences du lean, à une nouvelle proximité avec le travail, mais aussi dans le contexte du numérique (voir « Le management 2.0 sera-t-il socialement responsable ? »).

Cette refondation passe par une réflexion partagée sur l'autonomie au travail. L'auteur me fait l'amitié de se référer (page 75) au modèle que j'ai proposé pour ce faire (voir : « Autonomie au travail : la France a tout faux ! »). Il présente les trois niveaux d'autonomie au travail en rappelant que le lean doit intervenir davantage sur les niveaux 2 (autonomie dans le collectif de travail) et 3 (autonomie par la gouvernance de l'entreprise) sans perdre son ancrage sur le niveau 1 (autonomie dans la tâche).

Je partage avec l'auteur la conviction que la mise en œuvre authentique du lean nécessite une approche plus ambitieuse de l'autonomie, de la créativité de l'homme au travail, de l'organisation du travail, de l'écoute, « *ce qui veut dire un management motivé et formé pour cela* », pour reprendre l'expression de Laurent Berger dans sa préface.

Et j'en viens ainsi à ma seule réserve sur ce livre : mais où sont donc passées les expériences positives ? Car il y en a. Aux confins des expériences de mise en œuvre de l'organisation apprenante, des unités élémentaires de travail chez Renault, d'enrichissement du travail, de l'« *entreprise libérée* », des collectifs polyvalents, des formules de groupes (semi) autonomes, des « *organisations opales* », il y a des entreprises, certes plus discrètes que d'autres, qui ont véritablement progressé vis-à-vis de la philosophie du lean : considérer les opérateurs comme les experts de leur métier, leur donner davantage de pouvoir d'agir, leur permettre de décider de l'organisation de leur travail, voire de la répartition de ce que l'on appelait (au siècle dernier) les « *fruits de la croissance* », reconstruire une ligne managériale en soutien professionnel des employés, etc.

Et si le lean donnait corps à la RSE ?

Lean management et RSE (responsabilité sociétale des entreprises), voilà bien un couple improbable. Et pourtant, on voit apparaître trois liens, si l'on suit l'auteur dans sa démarche de reconnexion avec les textes fondateurs du lean.

D'abord la notion de partie prenante (*stakeholder*), centrale dans la RSE : « *Les trois auteurs mettent l'accent sur de nouveaux modes de partenariat et de coopération avec les fournisseurs et les parties prenantes de la société. (...) Il y aurait une proximité du lean avec la théorie des parties prenantes*. »

Ensuite la gouvernance, car le lean sollicite l'intelligence des opérateurs sur l'organisation de leur travail et l'amélioration des process. De ce point de vue, nous en sommes loin en France et Laurent Berger, à propos des aspirations des salariés, cite quelques chiffres dans sa préface, en s'appuyant sur l'enquête « Parlons travail » réalisée par la CFDT, à laquelle ont répondu plus de 200 000 salariés : « *la nécessité de rééquilibrer les pouvoirs dans l'entreprise pour redonner du poids à la parole des salariés, avec 72 % des répondants qui demandent à participer*

davantage aux décisions qui affectent leur entreprise ; 31 % qui affirment même ne pas pouvoir parler librement sur leur lieu de travail et 84 % qui aspirent à des entreprises plus démocratiques ».

Enfin, les achats responsables, qui ont fait l'actualité ces derniers mois avec la loi sur le devoir de vigilance. Michel Sailly cite les auteurs de *Lean Thinking*, qui dénoncent la pratique des systèmes d'enchères sur Internet dans lesquels l'adjudication est attribuée au moins-disant (reverse auctions), pour ses conséquences sur la viabilité des fournisseurs. Ils préconisent à l'inverse d'aider gratuitement les fournisseurs tout en définissant avec eux les modalités du partage des économies de coûts. De même pour la pratique consistant à changer de fournisseur pour faire baisser les coûts, il cite Taiichi Ohno (*L'esprit Toyota*, Masson, 1990, p.256) : « *Faire du chantage aux fournisseurs pour atteindre l'objectif de performance est totalement étranger à l'esprit du TPS [Toyota Production System]* ». Dans un autre chapitre (p 119) l'auteur cite les 14 principes d'Edwards Deming, le fameux théoricien américain de la qualité, dont celui-ci : « *Mettre fin à la pratique des achats au plus bas prix. Chercher plutôt à réduire le coût total (...) en établissant des relations à long terme de loyauté et de confiance* ».

Reste une question non abordée par l'auteur : est-ce vraiment plus de démocratie que nous voulons dans l'entreprise ? Ni le lean management ni la RSE ne le réclament. Pour ma part, je ne suis pas convaincu que la démocratie (qui peut cependant constituer un idéal) soit compatible avec le fonctionnement des entreprises. Peu d'entre elles ont d'ailleurs réussi à acclimater le principe démocratique d'« un homme - une voix », cher au mouvement coopératif.

De la même façon, je ne crois pas que ce soit le rôle de l'entreprise de nous apporter du « bonheur au travail », mais en revanche elle doit procurer de bonnes conditions de travail, un bon niveau de qualité de vie au travail. En d'autres termes, l'entreprise doit agir sur ce sur quoi elle a prise. De même, l'entreprise n'est pas non plus un lieu de démocratie (la reconnaissance du lien de subordination suffit à le démontrer). Mais en revanche, elle doit accepter et respecter les contre-pouvoirs (syndical et autres), les lieux de négociation, la confrontation avec les parties prenantes et les principes modernes de régulation.

Conclusion

Le livre de Michel Sailly est utile et inspirant pour tous ceux qui s'intéressent au changement dans les entreprises et les organisations (au-delà du lean management), pour ceux qui cherchent des leviers concrets pour s'en emparer et peser dans le sens du progrès économique et social. Il nourrit la réflexion au carrefour de l'économique et du social, ce point de rencontre si précieux, qui intéresse de plus en plus de dirigeants d'entreprises et de politiques.

Les deux approches de diffusion de la démocratie que j'ai citées en introduction ne doivent pas être opposées. Elles se renforcent mutuellement. L'approche institutionnelle procure la visibilité et la sécurité de fonctionnement dont a besoin l'approche terrain pour se mettre en place (par exemple, si les salariés ont des représentants au sein du Conseil d'administration, ils seront plus enclins à faire vivre la stratégie sur le terrain). Réciproquement, la confiance construite sur le terrain facilite les compromis nécessaires à la diffusion de l'approche institutionnelle.

L'actualité récente montre que le nouveau gouvernement hésite, se cherche. Il n'a pas arrêté sa doctrine. Une première illustration nous en est donnée par la démarche de concertation autour des 5 ordonnances sur le Travail, menée cet été en une centaine de réunions bilatérales. Au début de ce cycle, l'approche institutionnelle était privilégiée, sous la forme d'un possible renforcement de la présence des représentants des salariés au sein des Conseils d'administration. Cette mesure s'est effacée au profit de la mise en place d'une codécision à la française, sur la formation professionnelle ou l'égalité femmes-hommes, notamment, dans les entreprises mettant en place le conseil d'entreprise par accord majoritaire... une parfaite illustration de l'approche terrain !

pour aller plus loin :

- Michel Sailly, *Démocratiser le travail - Un nouveau regard sur le lean management*, Les Editions de l'Atelier, août 2017
- Voir aussi : Vincent Bottazzi, Jean-Luc Collin, Michel Sailly et Emmanuel Couvreur, « Des espaces de discussion au service de la capacité d'action des salariés et de la performance » in Anact, « Qualité de vie au travail : négocier le travail pour le transformer ; enjeux et perspectives d'une innovation sociale », *Revue des Conditions de Travail* (RDCT) No 3, décembre 2015

Politique industrielle: Montebourg l'a rêvé, Macron l'a fait

- Elie Cohen 4 septembre 2017

Au cœur de l'été, Emmanuel Macron a pris une initiative industrielle – la nationalisation des Chantiers de Saint-Nazaire – plébiscitée par l'ensemble de la classe politique et approuvée à plus de 70% par l'opinion publique. L'usage de la main lourde de l'État dans une affaire déjà réglée par son prédécesseur, au risque d'une crise diplomatique avec l'Italie, a surpris car il semblait peu conforme à l'orientation libérale et à l'esprit européen du jeune président. Cette mesure, rêvée par Arnaud Montebourg et envisagée par François Hollande, a été réalisée par un président qui ose se proclamer libéral en économie, ouvert aux investissements étrangers et soucieux de recréer, par la réforme, une dynamique d'attractivité pour le territoire français.

Au même moment Emmanuel Macron, chantre de la « *startup nation* », évangéliste de la l'économie numérique, ami des entrepreneurs et champion de la « French Tech », annonçait la création d'un fonds de 10 milliards d'euros financé par les privatisations en faveur des startups et faisait part de sa volonté, symbolisée par la Station F, de faire de la France la terre d'élection des créateurs de toutes origines et de tous horizons dans les secteurs de la robotique avancée, des biotech, de l'intelligence artificielle...

Au cœur de ce même été enfin marqué par les restrictions budgétaires dus aux budgets insincères de la fin du quinquennat précédent, Emmanuel Marcon lançait la recapitalisation de la filière nucléaire pour un montant supérieur à la totalité des coupes budgétaires impopulaires, au motif que la France ne pouvait laisser sombrer dans la crise son grand atout nucléaire. Cette initiative conduite par le ministre Bruno Le Maire fut accompagnée d'une critique en règle de la désinvolture avec laquelle Areva gérait l'argent public et d'EDF qui annonçait des surcoûts et des retards quelques semaines après avoir lancé Hinkley Point.

Quel lien y a-t-il entre la volonté de peser sur l'avenir du site de Saint-Nazaire, de faire de la France le champion de la nouvelle industrie et la préservation de la filière nucléaire ?

Il y a deux types de réponse à cette question.

La première est qu'il serait vain de chercher une cohérence stratégique dans ces trois initiatives. Emmanuel Macron réagissant davantage, en homme politique, aux enjeux du moment, d'un côté un symbole à préserver sur fond de désindustrialisation (Saint-Nazaire ; d'autres avant lui avaient cherché à préserver Florange ou Belfort), de l'autre une filière nucléaire à l'agonie avec le fiasco d'Areva et les difficultés d'EDF.

La deuxième réponse réconcilie le discours et l'action en mettant en évidence une logique d'intervention néo-colbertiste. Lorsqu'on s'attache à articuler les propos du candidat Macron, son action de ministre et les trois décisions évoquées ici, une autre image se

dégage en effet, celle d'un étatiste à la française qui croit à l'industrie, à l'État stratège et qui entend restaurer l'État actionnaire dans ses prérogatives, celle aussi d'un européen qui veut rompre avec l'angélisme de la concurrence libre et non faussée.

Macron ou la doxa industrielle française

Revenons sur ces trois éléments d'une politique industrielle macronienne en voie d'élaboration. Quelles sont les motivations manifestes de l'action gouvernementale ?

Dans le cas des Chantiers de l'Atlantique, l'Etat censure l'accord signé par le gouvernement précédent qui prévoyait la prise de contrôle de fait de STX France par Fincantieri au motif qu'il ne garantissait pas suffisamment l'emploi sur le site de Saint-Nazaire contre d'éventuels arbitrages favorables aux sites italiens, qu'il ne protégeait pas suffisamment la propriété intellectuelle notamment par rapport aux Chinois alliés de Fincantieri et qu'il bradait un actif stratégique indispensable à la Défense nationale (Saint-Nazaire est le seul site capable de produire la coque d'un éventuel porte-avions français). Seul un partenariat 50/50 éventuellement ouvert à des croisiéristes offrait des garanties suffisantes aux yeux des Français. A l'inverse pour Fincantieri seule une fusion permet de réaliser le potentiel d'intégration et d'optimisation économique dans un contexte de montée en puissance des industries asiatiques. Les garanties réclamées par la partie française ayant été accordées et confirmées par la minorité de blocage et l'accord de gouvernance, seule une défiance particulière à l'égard de l'Italie peut expliquer le blocage français. Quant à l'argument stratégique la partie italienne s'étonne qu'un contrôle coréen ou norvégien n'ait pas posé de problème alors qu'un investissement communautaire puisse en poser.

La position française ne s'explique en fait que par la volonté du gouvernement français d'émettre un signal politique fort en répondant à la demande de protection des salariés de l'industrie. L'État qui a beaucoup fait pour la survie du site, pour les commandes enregistrées (10 ans de plan de charge garanties) et pour la survie d'une industrie de la croisière, veut rester maître à bord et se présenter comme le meilleur défenseur de l'activité et de l'emploi en France. C'est parce qu'il ne peut pas jouer au pompier volant partout et toujours qu'il entend protéger ce qui existe, aider aux reconversions voire susciter et accompagner des reprises de sites industriels en déshérence. Il faut comprendre Saint-Nazaire comme Belfort : des symboles qui protègent contre les demandes de nationalisation de Whirlpool ou de GM&S, l'usine de sous-traitance automobile de la Souterraine.

Une telle position illustre d'abord la volonté d'un interventionnisme direct et sans complexes dans ce qui devrait relever du droit des faillites et des stratégies d'entreprise européennes. Elle manifeste ensuite la désinvolture à l'égard des autorités italiennes et au-delà l'acceptation du risque de mesures de rétorsion alors que les intérêts français sont bien plus présents en Italie que l'inverse.

Dans le cas de la filière nucléaire, trois raisons militent pareillement, aux yeux du gouvernement, pour un soutien, même coûteux. D'une part le nucléaire est l'un des rares domaines de spécialisation et d'excellence de l'industrie française. Malgré les avatars techniques d'Areva et notamment des forges du Creusot, il y a un capital technologique inégalable qu'il faut préserver et développer. Par ailleurs la France, même si elle doit faire évoluer son mix énergétique en faisant baisser la part du nucléaire, a besoin d'un industriel et d'un ingéniériste qui doivent maintenir leurs compétences et être prêts à la relance du nucléaire, en maintenant et développant une maîtrise industrielle qui passe notamment par la réalisation de Hinkley Point (Royaume-Uni). Enfin l'État est actionnaire de l'ensemble de la filière (conception, ingéniérie, production de réacteurs, exploitation-production et retraitement du combustible). Il est contraint de recapitaliser les entreprises de la filière et d'effacer les pertes des aventures finnoises. Nous avons par le passé évoqué les impasses de la stratégie nucléaire française : on ne règle pas les problèmes de l'EPR en jetant ses dernières forces dans la réalisation de Hinkley Point, on ne donne pas des moyens nouveaux à la filière avant de se faire une doctrine sur l'avenir du nucléaire, on ne charge pas un acteur affaibli (EDF) en lui confinant la partie industrielle d'Areva. Le choix d'EDF et de Macron est inverse.

Emmanuel Macron, un étatiste high tech

Si la logique industrielle, la vision stratégique et les exigences de Défense nationale ne s'imposent pas avec évidence, alors quelle est la logique macronienne ?

Emmanuel Macron est d'abord un haut fonctionnaire, nostalgique du colbertisme et qui a fait ses débuts en politique aux côtés de Jean-Pierre Chevènement. Il faut l'écouter célébrer l'action des hauts fonctionnaires résistants bâtisseurs qui tels François Bloch-Lainé ou Simon Nora ont fait la France de l'après-guerre. Pour lui les grands programmes, dont le nucléaire est le plus emblématique, constituent la base réelle de la spécialisation de la France. On ne peut donc abandonner Areva et l'ensemble de la filière à leurs difficultés.

Emmanuel Macron considère que la France depuis 1983 est orpheline d'un grand discours industriel national. Il considère que la gauche a rendu les armes face à l'idéologie du tout-marché. Il comprend certes que la gauche, expérience faite de 1981 à 1983, ait fait son aggiornamento et ait commencé à ouvrir les marchés et laisser circuler les capitaux. Mais il dit ne pas comprendre pourquoi cela s'est accompagné de la renonciation à toute ambition industrielle et à tout discours en direction du monde ouvrier.

Emmanuel Macron se veut militant de la première heure de la cause européenne et il se fixe comme première ambition de relancer l'Europe avec Mme Merkel. Pour autant il dit ne pas comprendre le désarmement unilatéral de l'Europe en matière commerciale notamment en matière d'anti-dumping face à la Chine d'un côté qui déverse sur l'Europe sa surproduction et face aux Etats-Unis capables de dégaîner des droits antidumping dix fois supérieurs à ceux de l'Europe, comme on l'a vu dans le cas de l'acier. Il dit également ne pas comprendre pourquoi l'Europe donne aux eurosceptiques des verges pour se faire battre avec la Directive « Travailleurs détachés » qui non seulement introduit des distorsions fortes sur certains marchés mais qui de plus n'est même pas appliquée avec la rigueur nécessaire. Il condamne enfin l'ouverture asymétrique aux flux directs d'investissement chinois sans que cela soit même considéré comme un problème.

Emmanuel Macron est de son temps : il parle numérique, industrie 4.0, French Tech, destruction créatrice… Après avoir voulu encadrer cette nouvelle économie dans la foulée des programmes prioritaires de Montebourg, il en est venu à la conclusion qu'il fallait plutôt multiplier les incitations, améliorer l'environnement réglementaire et fiscal, favoriser l'investissement et aider quand nécessaire avec de l'argent public la startup dans son cycle de vie. Financer les startups par le produit des privatisations n'en pose pas moins un problème redoutable : comment céder des participations publiques en conservant le contrôle d'actifs publics précieux pour la politique industrielle ?

Emmanuel Macron enfin synthétise ses expériences de haut fonctionnaire et de banquier d'affaires dans sa conception de l'État actionnaire. Dans la tradition française la prérogative essentielle de l'État actionnaire est la nomination du PDG et de son CA : nulle feuille de route stratégique, nulle grille d'objectifs, nulle évaluation périodique… le PDG est maître en son royaume quitte à ce que l'Etat politique et administratif obtienne quelques concessions sur la gestion locale ou de court terme. C'est cette relation que Macron a remise en cause avec son long bras de fer avec Carlos Ghosn de Renault. Pour Macron, l'Etat doit exercer ses prérogatives d'actionnaire de contrôle ou d'influence en pesant sur la stratégie et en tous cas en se faisant obéir au besoin en s'arrogeant des droits de vote doubles.

La politique industrielle d'Emmanuel Macron se laisse finalement assez facilement résumer.

L'avenir est dans le high tech mais le court terme commande de sauver l'emploi industriel partout où c'est possible.
Le rôle premier de l'Etat est de promouvoir des politiques d'environnement compétitif, mais il doit veiller aussi à la préservation d'écosystèmes industriels, le modèle étant celui de l'aéronautique et le contre-modèle celui de l'automobile.
L'Etat ne peut laisser faire, ne serait-ce que pour des raisons politiques : il est sommé d'intervenir, il doit participer avec les acteurs de marché à la recherche de solutions.
L'Etat doit gérer de manière dynamique son portefeuille de participations avec la volonté de peser sur les stratégies des firmes contrôlées.
Emmanuel Macron se veut libéral en économie et en politique, mais pour lui ces notions sont à mille lieux de l'ultra-libéralisme, de l'intégrisme de marché ou du capitalisme : la France et l'Etat ont une histoire commune.

Le dialogue social : label grande cause nationale en 2018 ?
SEPT052017 Thème: %1
Le nouveau cadre du dialogue social dessiné par l'État met la pression sur les syndicats qui vont devoir s'employer à développer leur présence dans les PME et les ETI au risque de laisser le champs libre à des représentants du personnel sans étiquette et au recours au referendum par les employeurs.
Le dialogue social mérite plus que jamais le **label de grande cause nationale**. Voilà qui permettrait la diffusion gratuite de campagnes de communication sur les radios et les télévisions publiques. Des campagnes habilitées par le Premier Ministre… Ce serait l'occasion d'affirmer la reconnaissance du fait syndical en invitant à l'adhésion militante.
Rien n'interdirait au MEDEF, à la CPME, l'U2P ou l'UDES de relayer le message auprès de leurs adhérents à travers des campagnes de sensibilisation.

- Non, l'émergence d'une représentation syndiquée n'est pas une anomalie, une tumeur cancéreuse, à éradiquer de toute urgence pour se contenter d'un collectif sans étiquette.
- Non, il ne faut pas s'employer à noyauter le « ver syndical » qui prend corps dans le fruit défendu de l'entreprise en favorisant l'émergence de représentants moins actifs. Le représentant qui s'engage pleinement dans son mandat ayant en effet tôt fait d'être considéré comme un activiste.

Bref, un important travail de sensibilisation est à faire auprès d'une frange d'employeurs sur le caractère normal d'une représentation syndicale, que la situation soit globalement bonne ou plutôt tendue.
Reconnaître le droit à la controverse et plus si affinités
L'ordonnance sur le renforcement du dialogue social met à l'honneur le co-financement par le CSE de ses recours à des expertises extérieures à hauteur de 20 %, à l'exception de celle relatives aux PSE ou aux risques graves. Un succès pour les employeurs qui voient un « impôt révolutionnaire » dans le financement à 100 % d'expertise qu'ils n'ont pas demandé. Avec l'extension du co-financement, c'est un « ticket modérateur » qui est introduit, entend-on au ministère du Travail.
Si le co-financement peut être un gage de responsabilisation, il ajoute un frein financier aux recours aux interventions externes. Car le droit au recours à expertises par les CE et CHSCT est déjà largement sous-utilisé. Recourir à une expertise sur les comptes de l'entreprise est considéré comme un défaut de loyauté pour beaucoup de directions dont certaines n'hésitent pas à semer d'embuches les possibilités de recours.
Pour lever la frilosité des élus à se faire accompagner par des compétences externes, la campagne de sensibilisation patronale à la cause nationale 2018 pourrait intégrer un volet sur les apports de l'expertise. Combien de directions sont-elles capables de reconnaître qu'il y a du grain à moudre, même dans les controverses et dans certaines expertises missionnées par les CE et les CHSCT…
Pour un fond d'amorçage du dialogue social dans les PME
Le cadre des recours à des compétences externes pour les CE mériterait un assouplissement. Si les élus ont besoin de recourir à des expertises, ils ont aussi besoin de conseils et d'accompagnement dans leurs actions, à l'instar des missions confiées par les directions à des cabinets de conseil divers et variés. Ce n'est pas le cadre qui prévaut. Notamment sur les expertises CHSCT où l'agrément du ministère du Travail reste allergique aux dimensions de conseil et d'accompagnement avec la justification d'éviter les conflits d'intérêts.
Pour faciliter le recours à des missions externes par les élus, pourquoi ne pas plancher sur la piste d'une mutualisation des budgets AEP au niveau des PME ? Ce serait l'occasion de peser davantage. Un fonds de mutualité que l'État pourrait d'ailleurs abonder. Cela s'est déjà fait au moment de l'introduction des 35 heures avec le dispositif d'appui-conseil qui permettait aux directions des PME de co-financer l'intervention d'un consultant. C'est aujourd'hui le cas du fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT) qui permet de prendre en charge les interventions d'un consultant externe à hauteur de 12 jours avec un plafond fixé à 1 000 € HT par jour dans les entreprises de moins de 300 salariés. Si le dialogue social devenait une grande cause nationale en 2018, il serait pour le moins justifié que l'État contribue à développer les capacités des élus à se faire accompagner. Mais la clef d'un dialogue social équilibré tient avant tout sur la capacité des représentants du personnel à s'approprier les démarches pour les porter sans se contenter de les sous-traiter. Pour cela, encore faut-il du temps pour se former et agir avec une vraie reconnaissance de l'utilité sociale des actions.

IRP : mort sur ordonnances ?
SEPT052017 Thèmes: Dialogue social, Activités sociales et culturelles Ressources
Sources
Les mots politiques ont toujours du sens. Les slogans ou les titres de loi sont parfois révélateurs dans l'affirmation de l'intention ou expressifs de la réalité cachée. Les ordonnances se nomment **renforcement du dialogue social.**
Renforcer : « donner de la vigueur, une intensité accrue » et « rendre plus fort ce qui l'est naturellement déjà ».
Dialogue social : « échange, négociation menée avec la volonté commune d'aboutir à une solution acceptable par les deux parties en présence ».
Donc, cette loi serait alors généreuse en apportant une « intensité accrue » aux « échanges et négociations menés ».
C'est pourtant le contraire en conséquences. Plutôt que de rendre « plus fort l'état de la situation » du dialogue social dans les entreprises, ces ordonnances révèlent en elles-mêmes un affaiblissement de l'existant, en nombre d'élus, par le renforcement de la délégation patronale et la limitation au recours à l'expert économique et santé au travail.
Moins d'élus de terrain
Les délégués du personnel (DP) portent les réclamations des collègues d'atelier, de bureau ou de tout groupe de métier. C'est l'expression journalière du terrain. Le CHSCT protège contre les risques professionnels et œuvre pour la sécurité dans l'entreprise.

Le maillage et le réseau de ces élus de proximité est aujourd'hui une force pour l'entreprise en tant que relai de l'expression collective. Il est supprimé. En quoi effacer cette strate d'élus locaux renforce-t-il le dialogue social ?
Les décrets vont définir le nombre de délégués dans l'instance unique, le futur comité social et économique (CSE). Il ne fait aucun doute qu'il sera en réduction sensible, du seul fait de l'abandon des DP et du CHSCT.

Délégation patronale pléthorique, la salariale réduite

Dans un CE, le président n'avait droit qu'à deux personnes pour l'assister en réunion. Dans le futur CSE, ce nombre peut devenir égal à la délégation du personnel. Les ordonnances renforcent ici surtout la présence patronale et créent une distorsion en défaveur des élus. Ces derniers auront face à eux tous le personnel de l'entreprise. L'ordonnance cite même une assistance patronale avec « des collaborateurs », ainsi ces personnes pourront venir de l'extérieur.
Depuis des dizaines d'années, pour assurer la continuité de l'instance, les élus suppléants siègent toujours en réunion. À présent, ils en sont exclus, sauf pour remplacer le titulaire. Ainsi, en réunion, la délégation salariale du CSE est divisée en deux. Renforcement ?

Experts, recours maintenant limité

L'entreprise, elle, a tous les moyens nécessaires avec avocats, conseils, experts ou consultants de tout ordre pour étudier et faire valoir son point de vue sur un projet ou sa stratégie. Son budget est illimité au besoin.
L'élu, lui, est seul, souvent sans connaissance initiale, sans expertise et pratique professionnelle avérée. En effet, comment des élus conducteurs routiers, seuls, peuvent-ils s'insérer dans un dialogue loyal et technique avec le PDG, le DRH et le directeur financier ? Il y a besoin et nécessité d'être assisté.
Aujourd'hui, CE et CHSCT peuvent s'attacher des services d'experts économiques, en organisation ou en santé au travail. L'employeur en assure le financement, comme en Allemagne. Normal, c'est lui qui détient le capital et le chiffre d'affaires. Demain, la loi prévoit un cofinancement à 80/20. Le CSE (nouveau comité d'entreprise) devra trouver dans ses comptes les 20 % pour rémunérer la mission d'assistance ou d'expertise. Mais avec quel budget ? Sur les cadeaux de Noël ? Sur la mutuelle ? C'est délicat.
En proportion comparative des budgets, la facture du CSE devient 2.000 fois plus importante que celle de l'entreprise. Prenons un exemple. Le budget de fonctionnement d'un CE d'une entreprise de 200 salariés est de 18.000 euros pour 9 millions d'euros de masse salariale. Budget, aujourd'hui largement consommé et sans marge de manœuvre. La part de 20 % du coût de la mission pour le CSE peut approcher cette somme. En proportion comparative des budgets, la facture du CSE devient 2.000 fois plus importante que celle de l'entreprise. Par cette mécanique financière, les ordonnances limitent le recours à une assistance d'un cabinet CHSCT ou CE. Les élus seront maintenant quasiment nus, sans assistance experte, devant un employeur hyper représenté.

« Renforcement » ou « mise en ordre » du dialogue social

Il est difficile pour un pouvoir politique d'afficher la réalité du sens d'une loi. Ici, la volonté est de limiter, voire d'affaiblir, la présence syndicale dans l'entreprise et sa pertinence d'intervention, nommé toutefois « renforcement ».
C'est assez peu compréhensible. Les CE, les DP et les CHSCT, jusqu'à présent, ont pourtant peu de pouvoir, sauf celui de la parole et de l'argument. Dans 95 % des entreprises, le dialogue est bien présent et positif. Alors qu'en Allemagne, pays de comparaison récurrente, ce pouvoir des élus est tout autre. Pour moitié, par exemple, ils composent le conseil de surveillance, organe suprême d'une entreprise. L'avis d'un ouvrier, élu de base, à la même valeur dans l'entreprise outre-Rhin que celui du maire de l'une de nos communes devant le préfet. C'est respecté !
Le projet sociétal nous propose un renforcement du dialogue social. Soyons réalistes. En choisissant le recours par ordonnance **le gouvernement a plus voulu, par référence étymologique, le « mettre en ordre » mais surtout pas le renforcer.**
On revient donc aux dispositions d'avant 1982, voire avant 1968, avec l'effacement des DP. Dommage. La France de l'entreprise est passée à côté d'une éventuelle belle aventure moderne de dialogue social. Le fossé avec l'Allemagne vient de s'élargir sensiblement sur ce thème, en prenant encore quelques dizaines d'années de retard avec ce pays.

Ordonnances sur le code du travail : occasions manquées de renforcer le dialogue social et la codétermination

SEPT042017 Thème: %1 Sextant Expertise

Malgré l'importance volumétrique de la concertation, habilement valorisée par le gouvernement, et les infléchissements apportés à certains points du projet initial (rôle de la branche, négociation sans syndicats, expertises...), le projet d'ordonnances présenté le 31 août n'a pas l'équilibre que l'on pourrait souhaiter entre flexibilité et sécurité.
Contrairement aux réformes précédentes (lois de sécurisation de l'emploi en 2013, Rebsamen en 2015, puis loi El Khomri en 2016), les ordonnances n'apportent **aucune avancée en matière de moyens mobilisables par les représentants du personnel ou de partage du pouvoir de décision dans les entreprises.**
Au contraire, **les moyens des représentants du personnel sont rognés** :

- par la fusion obligatoire des instances dans le nouveau comité social et économique, dont l'engorgement sera sans doute difficile à gérer, y compris pour les entreprises elles-mêmes : à ce jour, les partenaires sociaux ne savent même pas quels seront les effets sur le nombre de mandats et d'heures de délégation ;
- par la généralisation à la plupart des expertises du cofinancement par le budget de fonctionnement du comité : cette participation, censée freiner les éventuels abus d'expertise, privera en fait beaucoup de comités d'entreprise petite ou moyenne de l'accès à celles-ci, faute de moyens financiers suffisants ; elle concerne notamment les missions d'assistance à la négociation qui commençaient à se développer depuis 2013, alors que vont s'accroître les enjeux pour les salariés et les besoins de conseil des délégués syndicaux.

Des responsabilités accrues sont confiées aux délégués syndicaux mais leurs moyens ne sont aucunement renforcés.
Des responsabilités accrues sont confiées aux délégués syndicaux via le renforcement des pouvoirs de la négociation d'entreprise, qui primera désormais, dans de nombreux domaines, sur les accords de branche et aussi les contrats de travail. **Mais leurs moyens (accès à la formation, au conseil et à l'expertise, heures de délégation, garanties de loyauté dans les négociations...) ne sont aucunement renforcés.** C'est pour le moins paradoxal.
Le gouvernement a aussi raté l'occasion de rapprocher la gouvernance des entreprises françaises du modèle appliqué dans les pays d'Europe du nord, Centrale et de l'est, et en premier lieu de l'Allemagne, en renforçant la présence de représentants des salariés dans les conseils d'administration et/ou de surveillance. L'importance des concessions faites aux organisations patronales sur nombre de leurs exigences légitimait en échange un meilleur partage du pouvoir.

Parmi les nombreux acquis patronaux, on citera notamment le barème pour les indemnités prudhommales, la rupture conventionnelle collective, l'assouplissement additionnel des accords permettant de revoir le temps de travail, la rémunération ou la mobilité professionnelle et géographique, la protection contre les erreurs de forme en matière de licenciement, la primauté des accords d'entreprise sur la branche dans de nombreux domaines, la possibilité de conclure des accords sans syndicats ni mandatés dans les entreprises de moins de 11 salariés etc.

C'est pourquoi le projet d'ordonnances n'est pas équilibré et ne peut apparaître comme un texte « de droite et de gauche ». Pour l'instant, c'est **flexibilité pour les salariés et sécurité pour l'employeur. Le dialogue social n'est pas encouragé. La participation aux décisions n'est pas développée.**

Les réformes positives attendront et leur absence fera le jeu des extrémismes de tout poil.

Un avis du CESE : lutter contre les discriminations syndicales

mercredi 6 septembre 2017

L'avis du CESE sur le développement de la culture du dialogue social de mai 2016 avait mis l'accent sur la nécessaire protection de l'engagement syndical comme une des conditions d'un dialogue social riche et équilibré. Cet avis proposait de mieux connaître l'état des discriminations syndicales en France avec un rapport périodique réalisé avec l'aide du Défenseur des droits, proposition reprise dans la loi Travail. Le CESE tente dans une première approche de répondre à cette demande en partenariat avec le Défenseur des droits dans un avis voté très largement par l'assemblée en juillet 2017. Cet avis a été porté par Lionel Marie, cadre chargé de mission à Pôle emploi, représentant la CGT et Jean-François Pillard personnalité qualifiée et surtout ancien responsable des questions sociales au MEDEF.

Sans fournir d'éléments statistiques importants, l'avis fait le point des différentes formes de discriminations tout en constatant qu'il est difficile de toujours les caractériser. L'avis formule à la suite un certain nombre de propositions.

La défiance vis-à-vis du syndicalisme demeure en France

Fruit de notre histoire sociale française construite plus sur une culture d'affrontement que de négociation, le syndicalisme conserve une mauvaise image notamment auprès des chefs d'entreprise quand ce n'est pas des salariés eux-mêmes et de l'opinion publique en général. Le geste d'adhésion est encore souvent perçu « comme un élément de déloyauté à l'égard de l'entreprise et du management ». En ressort un climat de défiance qui suscite « la peur de l'engagement pour les salariés et la crainte des syndicats de la part de l'employeur ». Un paradoxe alors que les enquêtes d'opinion plébiscitent l'intérêt du dialogue social !

Une image du syndicalisme qu'il faut tout de même relativiser puisque les taux de confiance envers les syndicats sont plus élevés quand les salariés ont une représentation syndicale dans leur entreprise.

Méconnaissance de la réalité des discriminations

Il est difficile de mesurer l'état actuel des discriminations antisyndicales. D'une part, on peut considérer que le nombre relativement faible de dossiers qui remontent aux tribunaux ou au Défenseur des droits ne sont que la face immergée de l'iceberg. D'autre part, ils concernent le plus souvent des difficultés rencontrées dans de grandes entreprises avec des organisations syndicales structurées et en capacité de mener de tels combats. Là donc où paradoxalement les discriminations sont loin d'être les plus importantes. Il est en effet plus difficile de connaitre ce qui se passe réellement dans les entreprises plus petites là où le syndicalisme peine à s'implanter.

Des salariés et des agents de la fonction publique bien protégés par la loi

Pourtant la législation existante est solide pour prévenir les discriminations tant dans le public que dans le privé. Elle s'est nettement renforcée ces dernières années avec les possibles actions de groupe en matière sociale prévues par la loi de novembre 2016 sur la modernisation de la justice, ou encore la loi de janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté qui oblige les entreprises de plus de 300 salariés à former leur management au risque de discrimination et tente d'apporter une garantie d'évolution salariale pour les représentants du personnel disposant de plus de 30 % de leur temps en délégation syndicale. Même chose pour la fonction publique où la loi d'avril 2016 relative à la déontologie « reconnait pleinement les droits dont doivent bénéficier les agents investis d'un mandat syndical ».

Les différentes formes de discriminations syndicales

L'avis du CESE pointe les moyens de discriminations volontaires plus ou moins sophistiqués utilisés par les entreprises : discrimination sur le parcours professionnel et le salaire des représentants syndiqués, éventuellement associée à d'autres pratiques répressives et discriminatoires telles que tentatives de licenciement abusif, sanctions disciplinaires injustifiées, chantage à l'emploi, harcèlement, entraves à l'exercice des mandats, humiliation, pression sur les tiers pour aboutir au renoncement voire à l'éviction de « l'indésirable ». La fonction publique n'est pas épargnée non plus par ce genre de pratiques même si une enquête du Défenseur des droits effectuée en 2012 semble montrer une moindre pression dans ce domaine par rapport au privé.

Par ailleurs, la discrimination peut aussi trouver son origine dans les contraintes liées à l'exercice parallèle d'une activité professionnelle. Largement involontaire, « elle procède le plus souvent d'un non prise en compte des nécessités du dialogue social dans l'organisation de l'entreprise ou du service public ».

Les recommandations du CESE

Pour le CESE, s'agissant d'un phénomène culturel, les actions à mener doivent faire évoluer les pratiques des acteurs sociaux. Cela passe par le renforcement de la légitimité des représentants syndicaux et la valorisation de leur image (campagnes médiatiques, améliorer le taux de participation aux élections professionnelles, prise en compte du thème des discriminations dans les politiques RH des entreprises, sensibilisation des créateurs ou repreneurs d'entreprise), le renforcement de l'efficacité de la politique pénale et l'amélioration du suivi statistique y compris dans la fonction publique, l'intégration de cette dimension dans les bilans sociaux ou la BDES et le renforcement des dispositions conventionnelles au niveau de la branche.

Le CESE propose aussi que soit facilité l'exercice des mandats et soit assurée la continuité de la carrière professionnelle par différentes mesures : étendre l'entretien professionnel de début de mandat à tous les représentants quel que soit le nombre d'heures de délégation ; valider les compétences acquises en cours de mandat ; garantir le maintien des compétences professionnelles ; promouvoir le référentiel de compétences syndicales réalisé par l'AFPA et les partenaires sociaux ; gérer et accompagner les parcours des agents concernés dans la fonction publique.

En conclusion, *les travaux du CESE montrent bien la nécessité de faire progresser la qualité du dialogue social en France. Cela passe d'abord par faire sauter le verrou de la défiance vis-à-vis des organisations syndicales de la part des chefs d'entreprise mais aussi du corps social dans son ensemble. Réduire les discriminations syndicales et les pratiques d'élimination encore pratiquées par de nombreuses entreprises est donc un enjeu considérable. Le rapport « Reconnaissance et valorisation des compétences des*

représentants du personnel et des mandataires syndicaux » remis à la ministre du Travail début août en apporte lui aussi des propositions de concrétisation.

Lien :

- http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2017/2017_18_discriminations_syndicales.pdf

L'avenir du travail mérite une mobilisation mondiale

AMEENAH GURIB FAKIM / présidente de la République de Maurice**STEFAN LOFVEN** / Premier ministre de Suède Le 21/08 à 17:39Mis à jour le 22/08 à 10:14

LE CERCLE/POINT DE VUE - L'avenir n'est pas prédéterminé, il peut être influencé par les choix de société et de politique que nous faisons aujourd'hui. Il nous appartient de créer l'avenir du travail plutôt que de laisser des forces que nous sommes incapables de contrôler nous l'imposer.

Nous sommes convaincus que le travail est le fondement de l'épanouissement des personnes et des sociétés. Source de revenu décent, le travail ouvre la voie au progrès social et économique au sens large, en renforçant les individus, leurs familles et leurs communautés.

Pourtant, la technologie, la démographie, le changement climatique et la mondialisation **transforment le travail** à une vitesse, une profondeur et une échelle inédites. Ces changements sont pleins de promesses mais également porteurs de beaucoup d'incertitudes sur l'avenir du travail.

La crainte que si certains peuvent tirer grand profit de ces changements radicaux, beaucoup d'autres ne le pourront pas, est devenue une préoccupation majeure, surtout au moment où de nombreux pays sont confrontés à un **chômage de masse.**

Pour une mondialisation qui bénéficie à tous

Si trop de personnes s'inquiètent d'être laissées pour compte, si nos sociétés ne sont plus capables d'apporter des changements positifs, il y a de fortes chances pour que des forces perturbatrices minent la croissance et déstabilisent l'harmonie sociale et politique. En effet, la tendance dont nous sommes témoins d'un virage vers la **pensée populiste** est l'un des principaux défis de notre époque.

C'est pour cela que nous devons encourager le potentiel de création d'emplois que représente la transition vers la viabilité environnementale et vers un système mondial d'échanges ouvert et équitable, fondé sur des valeurs fortes de droits, de liberté et de solidarité. La **mondialisation** doit bénéficier à tous. Seules les personnes qui éprouvent un sentiment de sécurité au présent peuvent accueillir favorablement un avenir incertain.

Plutôt que d'adopter une approche attentiste, nous devons réfléchir sérieusement à l'avenir du travail que nous voulons et comment y parvenir. L'avenir n'est pas prédéterminé, il peut être influencé par les choix de société et de politique que nous faisons aujourd'hui.

Pour favoriser l'émergence d'idées et de solutions face à ces enjeux fondamentaux liés au travail, nous avons accepté de coprésider la nouvelle **Commission mondiale sur l'avenir du travail** lancée aujourd'hui par l'Organisation internationale du Travail (OIT). Cette Commission, qui s'inscrit dans le cadre de l'initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail, rassemble d'éminents penseurs et experts du monde entier. Elle soumettra son rapport aux Etats Membres de l'OIT en 2019.

Nourrir la réflexion sur l'avenir du travail

Cette initiative est en effet une mobilisation véritablement mondiale - plus de 100 pays ont organisé des dialogues nationaux entre gouvernements, employeurs et travailleurs, afin de réfléchir aux approches qui permettront de relever les futurs défis au sein du marché du travail.

La contribution de la Commission sera aussi une partie importante du suivi du Programme historique de développement durable à l'horizon 2030. L'Objectif 8, en particulier, concerne la promotion d'une croissance économique durable et partagée, du plein emploi productif et du travail décent pour tous.

Depuis près d'un siècle, l'OIT a contribué de manière remarquable à faire du monde du travail un monde meilleur. Elle l'a fait en rassemblant les représentants des gouvernements, des travailleurs et des employeurs au service de la justice sociale.

Reconnaissant qu'il nous appartient de créer l'avenir du travail plutôt que de laisser des forces que nous sommes incapables de contrôler nous l'imposer, nous sommes convaincus que l'avenir recèle un puissant message d'espoir. Nous sommes engagés à diriger cette Commission mondiale dans cet état d'esprit, et de donner la priorité aux solutions concrètes, aux conseils politiques et aux bonnes pratiques, dans le but de faire de l'avenir du travail un avenir qui inclue chacune et chacun.

Ameenah Gurib-Fakim est présidente de la République de Maurice. **Stefan Löfven** est Premier ministre de Suède

En savoir plus sur https://www.lesechos.fr/idees-debats/cercle/030502088918-lavenir-du-travail-merite-une-mobilisation-mondiale-2108753.php#m37ELEomV2L5lKBi.99

La loi de moralisation, devenue retour de la confiance en l'action publique

par Jean-Marie Bergère - 10 Septembre 2017

La morale, la légalité et la politique ne traitent pas des affaires humaines de la même manière. Quelques affaires récentes ont sévèrement rappelé à l'ordre ceux qui en avaient conclu que leur action politique n'avait pas à s'embarrasser de considérations légales ou morales, et que nous les jugerions selon des critères exclusivement politiques. Ainsi de Jérôme Cahuzac ou de François Fillon. Le suffrage des électeurs ni ne disculpe ni n'absout. La politique, la morale et la loi ne se confondent pas, mais elles sont liées. Seule leur convergence rend possible une vie commune démocratique et confiante. C'est ce que signifie à mon sens le vote d'une loi « pour la confiance dans la vie politique », dite « loi de moralisation ».

Pour apprécier son importance et ses limites, il faut revenir sur ce que dit la loi après ses multiples réécritures et multiples intitulés (sans préjuger de ce que seront les décrets et leurs délais de publication) et tenter de démêler les points de vue respectifs de la morale, de la loi et de l'action publique, entendue ici comme l'action et la rhétorique qui l'accompagne, de ceux qui ont un mandat politique.

Pas de PME familiale pour gérer les affaires publiques

La première disposition concerne les emplois familiaux. C'est une pratique ancienne et connue, mais la révélation d'abus manifestes incite à la plus grande sévérité. Oublions le débat aussitôt lancé sur les façons de contourner la règle : « tu engages ma femme et j'engage la tienne ». Le risque d'une vague d'échangisme parmi les parlementaires me paraît limité. Plus intéressant est le débat, à peine audible pourtant, sur le principe qui fonde cette interdiction.

En raison de l'effet de simplification et d'amalgame que subit tout débat dès qu'il est médiatisé, les parlementaires sont partis d'un problème d'emplois fictifs et ils y répondent par l'interdiction des emplois familiaux. Comme si l'un empêchait l'autre. L'exemple de l'Union européenne qui met en cause l'absence de travail pour le Parlement européen d'assistants parlementaires libres de toute

attache familiale, mais rémunérés par lui et occupés à des tâches partisanes (dont celui de chauffeur ou de standardiste au Front National) montre pourtant que ce sont deux questions différentes.
Et puisque d'interdiction des emplois familiaux il est question, ne devrait-on pas en étendre le principe aux recrutements dans les entreprises, en emploi ou en stage ? Beaucoup d'employeurs emploient des membres de leur famille et il peut y entrer autant d'affection pour les siens et de projet partagé que de volonté dynastique. On peut admettre que ces entorses à l'égalité des chances changent de nature lorsqu'elles sont le fait de ceux qui ont mandat de la défendre en tant que valeur démocratique fondamentale. Cependant la question des discriminations à l'embauche, des délits de faciès, de l'endogamie et de la reproduction sociale, dans les grandes écoles par exemple, mérite d'être posée. Pourquoi faire de la question de l'emploi des conjoints et enfants de parlementaires une question individuelle et morale, alors qu'elle pouvait être posée en termes politiques ? La préférence familiale, ces coups de pouce donnés aux fils et filles d'élus, ces PME familiales constituées pour gérer les affaires publiques, heurte des valeurs démocratiques indépendamment du contrôle de l'effectivité du travail accompli.
Le débat se poursuit aujourd'hui sur le terrain juridique. Deux interdictions s'affrontent, interdiction de toute discrimination à l'embauche (on parle alors des emplois familiaux) versus détournement de fonds public (on parle alors de l'emploi fictif, délit qui rappelle celui d'abus de bien social concernant les entreprises privées). Nous verrons la suite. On comprend que les circonstances ont conduit à confondre les deux questions, mais la confusion est peu propice à un « retour de la confiance ».
Par ailleurs, le débat a percuté celui sur le statut de la « première dame », offrant un argument efficace à ceux qui s'opposent à la loi. Comment prendre en compte le rôle et les contraintes des conjoints de Président de la république, mais aussi de député, de maire, de président de Conseil départemental ou régional, lorsqu'il est bien clair que nous n'avons pas élu un couple, fut-il très amoureux ? Il y a un débat institutionnel autour du travail et du statut de l'élu (Président de la République compris), voire de certains fonctionnaires, les préfets par exemple, et plus largement sur le fonctionnement d'une démocratie dite « représentative ». Il ne se réduit à la limitation du cumul des mandats. Il devrait conduire à mon sens à distinguer nettement les affaires privées des affaires publiques, sur un plan personnel comme professionnel. S'il fallait écrire une charte éthique de l'élu, c'en serait le point n° 1.

Le conflit d'intérêts et les lanceurs d'alerte

Le débat sur les conflits d'intérêts et le lobbying est à cet égard fondamental. Il a eu du mal à prendre corps dans le public. Les scandales y afférant n'ont pas manqué, dans le domaine de l'alimentation, de la santé et des médicaments notamment, mais, moins médiatiques, plus complexes, mettant principalement en cause des acteurs privés, ils ont été en grande partie refoulés.
La défense de Richard Ferrand résume assez bien les termes de la confusion entre intérêt particulier et intérêt général. En tant que directeur des Mutuelles de Bretagne, la location d'un bâtiment répond parfaitement à la stratégie définie par l'entreprise. Qu'en outre le montage financier enrichisse sa compagne ne contredit pas la pertinence de cette opération. En tant que député, il a porté les projets de loi favorisant les réseaux de soins mutualistes et rendant obligatoire l'affiliation à une mutuelle, puis en 2014, il a été rapporteur de celle autorisant les mutuelles à déroger au monopole bancaire. Il l'a fait, dit-il, parce qu'il connaissait bien ce secteur, en raison de son expertise. Dans les deux cas, la défense est la même : c'était la meilleure solution, indépendamment de la prise en compte de mes propres intérêts. Il se trouve qu'ils convergeaient avec l'intérêt général, le monde est formidable, il n'y a pas de mal à se faire du bien. Les Mutuelles de Bretagne peuvent me remercier et continuer à me rémunérer pour mes activités de conseil.
Certes les décisions gagnent toujours à être éclairées par l'expertise de ceux qui connaissent le secteur d'activité. Ce qui pose problème c'est qu'au nom de cette expertise et des arguments techniques on tente toujours de nier le contenu politique des choix. "*There is no alternative*" disait Margaret Thatcher. Après un quinquennat marqué par le syndrome de la boîte à outils, on ne fera pas de la politique autrement sans discuter des positions et des rôles différents de l'expertise et des choix de société, de la place du savant et de celle du politique pour reprendre la formulation de Max Weber, du réel et de l'idéal, pour le dire dans ceux de Jean Jaurès.
La question des conflits d'intérêts et de l'influence d'intérêts sectoriels sera centrale dans ce quinquennat. Il ne s'agit pas de suspecter a priori des élus parce qu'ils sont chefs d'entreprise ou avocats et ont fait de bonnes études, celles où se constituent les réseaux efficaces. Mais leur bonne volonté et leur « expertise » ne suffiront pas. Le conflit d'intérêts est volontiers tartuffe. Personne n'osera défendre une loi qui n'aurait comme objectif que la défense de ses propres intérêts. Posons la question autrement : qui portera et défendra une loi « bonne et juste », mais qui aurait pour effet, même collatéral et incertain, de contrarier ses intérêts et ceux de ses proches ? La bonne foi n'est pas une garantie suffisante et la force de caractère risque de trouver vite ses limites. Au mieux elle conduira à une prudente abstention.
La loi est sur ce point très timorée. Elle institue un registre des déports, c'est-à-dire des cas dans lesquels un élu ne participe pas au vote lorsqu'il est trop directement concerné. La mise en œuvre de cette mesure sera intéressante à suivre. En revanche elle n'exclut pas le cumul d'activités ni la rémunération pour des activités de conseil, à condition qu'elles soient commencées un an avant l'élection. Question : Richard Ferrand aurait-il pu continuer à être rémunéré par les Mutuelles de Bretagne, son activité pour elles datant de plus d'un an avant son élection ? Un grand battage est fait autour de l'interdiction du cumul des mandats en raison d'une supposée surcharge de travail. L'argument me paraît valoir a fortiori pour le cumul mandat électif-activité privée (et cumul non plafonné des rémunérations annexes). Quant à l'interdiction pour les collaborateurs d'être rémunérés par des lobbys, il est tout de même surprenant qu'il faille l'inscrire dans la loi. De même en ce qui concerne les invitations et autres « petits cadeaux ». La conscience de chacun aurait dû suffire.
Cette question des conflits d'intérêts ne se réduit pas à celle des lobbys organisés et « visibles ». Elle ouvre le chapitre essentiel de la vigilance collective. En démocratie, si on ne veut pas qu'elle se transforme en entreprise de délation et de règlements de compte, elle passe par l'indépendance de la presse, la protection de ses sources, la protection des « lanceurs d'alerte ». Si l'objectif est la confiance des gouvernés dans les gouvernants (on est tenté d'ajouter « et réciproquement »), cette question est centrale, autrement importante que celui des emplois familiaux.

Mise à mort du Père Noël

Les parlementaires, députés contre sénateurs, ont beaucoup débattu d'un autre volet de cette loi : la réserve parlementaire. En l'absence d'évaluation sérieuse du travail et de la typologie des bénéficiaires, c'est le principe même qui semble irrecevable. Les opposants à sa suppression ont cité des cas où cela avait permis de soutenir des associations dont le financement avait été supprimé par des maires du Front national, l'Observatoire International des prisons - section française, qui reçoit entre 30 000 et 50 000 € par an grâce à quelques députés et sénateurs, s'inquiète, les quelques scandales récents sur l'attribution de subventions à des fins strictement clientélistes - dans les Bouches du Rhône par exemple - ne concernaient pas la réserve parlementaire, mais aucun de ces arguments ne pouvait peser face à l'accusation de clientélisme et d'archaïsme. La réserve ministérielle qui pensait être épargnée a dû *in extremis* être également supprimée...

Que dit la loi ? Ferme sur le principe, elle est moins claire sur les modalités de mise en œuvre. L'abrogation de la réserve serait différée à 2024, afin de « maintenir le dispositif de transparence » sur l'utilisation des 200 millions d'euros de crédits déjà engagés. Un fonds serait créé afin de maintenir le niveau d'engagement en soutien aux associations et collectivités locales. Attendons les décrets.
C'est le caractère discrétionnaire des attributions qui est aujourd'hui insupportable. Est-on certains que les gestionnaires d'un fonds, très hypothétique, seront plus avisés ? Ne pouvait-on pas mettre en place des jurys citoyens, des débats ouverts à tous les habitants, des consultations en ligne, utiliser les CivicTech, afin d'inventorier les besoins et de décider des priorités ? Les expériences de budgets participatifs (100 millions d'euros à Paris sur 5 ans) peuvent suggérer des manières de faire qui allient la pertinence des choix et la réalité d'un processus de « montée en citoyenneté », mélange de compétences, de responsabilité et de capacité à adopter le point de vue de l'intérêt public. Montée en citoyenneté qui nécessite de faire l'expérience personnelle d'une contribution à une décision collective, bien au-delà du choix périodique de son bulletin de vote. Il y avait là une belle occasion de faire de la politique autrement, de transformer la relation gouvernants-gouvernés et de générer de la confiance mutuelle.
Il faudrait parler des autres points, remboursement des frais sur présentation de justificatifs, création d'une banque de la démocratie pour le financement des partis politiques, peine complémentaire obligatoire d'inéligibilité en cas de manquement à la probité, mais cela ne peut se faire en quelques lignes. En particulier la question du sens de la peine après une décision de justice me paraît aujourd'hui tellement confuse qu'elle mériterait de longs développements qui ne peuvent pas être spécifiques au monde politique.

Pour une démocratie d'exercice

Les adeptes prudents des « éléments de langage » diront à juste titre que, même limitée, la loi « pour la confiance dans l'action politique » va dans le bon sens. Certainement et il ne faut pas bouder notre satisfaction lorsque des pratiques condamnables sont dénoncées et interdites. Ce sont bien les dérives et les scandales qui minent la confiance et non leur révélation.
Dommage qu'elle n'ait pas été l'occasion d'une réflexion sur le fonctionnement même de notre démocratie. Au lieu de ça l'attention s'est focalisée sur le comportement des parlementaires, le gouvernement semblant faire alliance avec l'humeur populaire pour remettre de l'ordre dans les assemblées qui composent le pouvoir législatif. Comme si le pouvoir exécutif cherchait à redorer son blason sur le dos des législateurs. Pourtant la question de la confiance le concerne au premier chef, lui qui domine de plus en plus ouvertement la scène politique, s'apprête à légiférer par ordonnances sur le sujet capital du droit du travail et prévoit de diminuer drastiquement le nombre de députés. La confiance n'est jamais unilatérale. Elle grandira lorsque seront débattues « en même temps » des attributions respectives des pouvoirs exécutif et législatif et des moyens et institutions mises en œuvre pour développer une citoyenneté large et active. Sinon gageons que, quelles que soient les avancées sur le chemin de la plus grande vertu, la confiance dans les gouvernants, président de la République inclus, ne sera pas plus forte demain qu'aujourd'hui et que nous continuerons à vouloir les « dégager » dès que possible, « juste pour voir ». Quant à eux, ils continueront à courir après des sondages en berne et une confiance introuvable.

A propos de cet article :

Ces réflexions s'inscrivent directement dans la suite d'articles publiés dans Metis :
- « Occupation des places et démocratie de plein air », Jean-Marie Bergère, juin 2015
- « Le bon gouvernement », Jean-Marie Bergère, janvier 2016
- « Démocratie et lopin de terre », Jean-Marie Bergère, janvier 2017

« Reprendre le contrôle de la dette - Pour une réforme radicale du secteur financier »

par Pierre Maréchal - 10 Septembre 2017

***Errare humanum* est, perseverare diabolicum. La pensée dogmatique conduit à des situations de crise, l'ignorer est pire encore. Lord Adair Turner est un des grands prêtres de la finance anglaise et mondiale.**

« Je croyais comprendre les risques du système financier, mais, sur certains points, je me trompais ». La crise de 2008 et ses suites ont été son chemin de Damas.

Il a publié en 2015 ce livre sous le titre *Between debt and the devil : Money, Credit and Fixing Global Finance* après deux ans de recherches menées dans la cadre de l'*Institute for New Economic Thinking*. Il a pu approfondir son analyse et apporter des éléments puissants pour combattre les idées *mainstrean* car dit-il « les idées comptent. Elles influencent considérablement les postulats sur lesquels les décideurs s'appuient pour faire des choix concrets de politique économique ».

Reprendre Le contrôle de la dette - Pour une réforme radicale du secteur financier - Lord Adair Turner - Les Editions de l'Atelier/Editions Ouvrières - 2017

La construction du dogme

Le poids de la finance dans les économies modernes s'est considérablement développé et cela a été considéré comme un bienfait. En effet, la pensée dominante s'est construite autour de l'idée que le soutien du développement économique passe par la meilleure allocation possible de l'épargne et donc des capitaux et que pour cela il faut lever les entraves à l'irrigation du tissu économique par les flux financiers dans ses moindres interstices.

Cette pensée a été d'autant plus admise que la macro-économie moderne a eu tendance à ignorer les spécificités du secteur financier et du rôle des banques en assimilant la monnaie à un voile, n'intervenant que sur le niveau des prix et sur les taux d'intérêt. Le rôle de la monnaie était considéré comme un facilitateur, le seul danger étant l'inflation si trop de monnaie est émise. Dans l'orthodoxie pré-crise, le rôle des banques centrales était défini d'une manière simple et claire : la combinaison d'un objectif (la stabilité des prix) et d'un instrument (les taux d'intérêt) devait permettre de réguler la monnaie. C'est sur ce consensus qu'a été bâtie la Banque centrale européenne dont l'indépendance garantit la vertu.

Ainsi des innovations majeures comme la titrisation et les dérivés ainsi que la libération de la circulation des capitaux devaient faciliter l'octroi de prêts aux ménages et aux entreprises permettant ainsi la croissance économique.

Tout un appareil théorique sur les conditions de l'efficience des marchés financiers a soutenu l'idée qu'il fallait libéraliser la finance et en favoriser la liquidité pour sa meilleure allocation possible. Lord Adair Turner consacre un long développement à la réfutation de cette construction.

Ainsi, d'un bout à l'autre de la planète, sur les marchés financiers les plus divers, l'activité de négoce de produits financiers a massivement augmenté, à un rythme bien plus rapide que celui de l'activité économique réelle. Plus d'activités de gestions d'actifs donc plus de revenus pour le secteur financier. Aux États-Unis, la part du secteur financier représentait quelque 3 % du PIB dans les années 50, et plus de 8 % en 2008.

En dépit d'un accroissement de la fréquence des crises financières, la confiance fondée sur la théorie économique des marchés financiers efficients a permis au FMI d'expliquer, en avril 2006, comment l'innovation financière avait stabilisé le système financier global. On nageait dans un océan de certitudes. Tout était sous contrôle.

La crise de 2007-2008 est arrivée comme un coup de tonnerre dans un ciel serein.

Les banques à réparer ; le problème n'est pas là. Remettre les banques en ordre ne suffira pas.

Une machine à générer de la dette

La thèse principale de Lord Adair Turner est que le système financier s'est organisé (ou a été organisé) pour développer du crédit afin de soutenir la croissance. L'endettement de l'économie réelle a augmenté plus rapidement que le PIB nominal. Livrées à elles-mêmes, les banques choisissent inéluctablement un niveau d'endettement le plus élevé et génèrent de l'instabilité financière. Les banques sont amenées à créer de la mauvaise dette. Elles génèrent des contrats de crédits qui permettent le financement de projet, mais se différencient des contrats d'investissement en actions sur deux points : elles comportent un rendement défini au départ et sont remboursables indépendamment du succès de l'entreprise. D'où un risque d'instabilité systémique quand le moment Minsky survient. C'est le point où les investisseurs surendettés sont contraints de vendre en masse leurs actifs pour faire face à leur besoin de liquidité, déclenchant une spirale de baisse auto-entretenue du prix de ces actifs et un assèchement de la liquidité.

Fait plus grave : désormais on observe que la majorité des prêts bancaires ne sert pas à investir « utile ». D'un système où la forme de crédit finançait des actifs avec une dette remboursable grâce au revenu de cet investissement « utile », on est passé à un système « spéculatif » où l'offre de nouveaux crédits devient essentielle pour financer le remboursement des dettes existantes ou pour financer des actifs existants.

Lord Adair Turner identifie trois domaines comportant un risque important de création de « mauvaises » sortes de dette :

- L'immobilier

En 2007, les banques de la plupart des pays des économies avancées étaient devenues des prêteurs immobiliers. L'intermédiation de l'épargne des ménages par l'investissement productif dans les entreprises ne constitue plus qu'une part mineure de l'activité des banques. En 1928, les prêts immobiliers représentaient environ 30 % du total des crédits bancaires ; en 1970, on en était à 35 % ; en 2008 la proportion approchait les 60 %.

L'appétence forte des banques pour le crédit immobilier qui est un prêt hypothécaire s'explique pour de nombreuses raisons : c'est une forme de crédit moins risqué puisqu'il est garanti par le bien acheté, il est facile à gérer et de plus il engendre - surtout si ces transactions portent sur des biens existants - des cycles d'offre de crédit bénéfiques par une hausse des actifs qui suscitent un effet d'enrichissement. Et de fait, on observe que crédit et prix immobilier évoluent en parallèle. Cette capacité « infinie » de crédit se heurte à une contrainte inélastique, alimente la concurrence pour la possession d'immeubles déjà construits et fait monter les prix.

Au cœur de l'instabilité macro-économique des économies modernes se trouve l'interaction entre la capacité illimitée des systèmes bancaires privés et parallèles à créer du crédit, de l'argent et du pouvoir d'achat, et l'offre rigide, combinée à une demande croissante, pour du foncier urbain bien situé. La macroéconomie moderne n'a pas su, de manière générale, se pencher sur cette interaction. Cela vient en grande partie de son désintérêt pour la réalité empirique de l'activité des banques.

Lord Adair Turner note la part croissante de l'immobilier dans les économies modernes.

L'immobilier prend une part de plus en plus importante dans les économies avancées et cela aura des conséquences ne serait-ce que par le poids grandissant du foncier urbain dans la richesse totale : cela suggère que les théories classiques de répartition du patrimoine et du revenu fondé sur le travail et le capital sont inadéquates.

- La croissance des inégalités

Une société de plus en plus inégalitaire signifie une économie de plus en plus gourmande en crédit d'où un accroissement de l'instabilité.

La hausse des inégalités est dans les économies avancées la conséquence de deux phénomènes : la globalisation des échanges des flux de capitaux a détérioré la situation relative des travailleurs les moins qualifiés, les plus riches sont devenus plus riches.

Il en résulte une demande déprimée à cause de la propension à consommer plus faible des plus riches et de la diminution des moyens des classes pauvres et moyennes. Soutenir la demande et, par conséquent, la croissance économique ne peut se faire que si l'augmentation de l'épargne des riches est compensée par davantage d'emprunts de la part des classes qui n'ont plus les moyens de maintenir leur norme de consommation. Il s'ensuit que le crédit doit donc nécessairement croître plus vite que le PIB pour maintenir le rythme de la croissance de la demande.

Pour maintenir le niveau de la demande globale, il n'existe que deux solutions : soit un endettement accru d'une population qui risque d'être insolvable soit une redistribution de revenus qui peut se faire avec une hausse de la fiscalité ou par un déficit budgétaire qui risque de se traduire par un endettement supplémentaire des États.

- Les déséquilibres des balances des paiements

Entre 1998 et 2008, le total de tous les excédents des balances des paiements courants est passé de 0,5 à 2 % du PIB mondial. La contrepartie de ces excédents et déficits a été celle des exportations et importations de capitaux. Le problème est que, dans l'économie globalisée d'aujourd'hui, la plupart des flux de capitaux ne se traduisent pas par des taux d'investissement élevés dans les pays destinataires. Ils ont majoritairement financé une hausse de la consommation et stimulé encore un peu plus le crédit domestique et le boom des cours des actifs ; quand ils ont été associés à un investissement accru, cela a souvent débouché sur un investissement excessif dans l'immobilier résidentiel et commercial. Les excédents chinois et allemands, par exemple, ont aidé à financer de la construction inutile aux États-Unis, en Espagne et en Irlande.

Ces déséquilibres des balances des paiements s'accompagnent inévitablement de l'accumulation d'une dette non soutenable générant des facteurs d'instabilité.

Une grande partie des flux de capitaux d'aujourd'hui ne joue donc pas le rôle positif décrit par la théorie économique, selon laquelle il devrait allouer le capital à travers le monde de la manière la plus efficace possible. En réalité, ils amplifient la création de dettes insoutenables et les effets du surendettement post-crise.

La vague montante de la dette

Aujourd'hui, la dette ne disparaît pas, elle se transmet seulement. Depuis 2007, les efforts de désendettement ont été totalement inefficaces : la dette globale continue de s'accroître.
Mais elle se transmet. Globalement, les ménages et les entreprises se désendettent d'où une atonie de la consommation et de l'investissement. Mais la dette ne disparaît pas : soit elle est transférée aux États soit elle s'est déplacée entre les pays.
La quasi-totalité de la hausse de la dette publique s'explique par le fait que la croissance excessive de l'endettement privé avant la crise a entraîné un surendettement, puis un désendettement du secteur privé, et finalement une profonde récession : une perte de recettes fiscales, l'explosion des budgets sociaux et un accroissement vertigineux de la dette des États.
L'Allemagne présente une variante intéressante qui confirme la règle. La croissance économique de l'Allemagne n'en a pas moins été tirée par une augmentation non soutenable de l'endettement : simplement, dans le cas allemand, la croissance du crédit s'est produite dans ses marchés à l'export. Avant la crise 2007 - 2008, la croissance des exportations de l'Allemagne et son important excédent de la balance des paiements courants ont été rendus possibles par la croissance rapide du crédit privé et de la demande (avec les déficits en résultant) aux États-Unis, en Grande-Bretagne, et dans les pays situés en périphérie de la zone euro, comme l'Espagne. Après la crise, les excédents allemands, désormais encore plus importants, ont été soutenus par la hausse de la dette publique en Grande-Bretagne aux États-Unis, par exemple, et par l'énorme boom du crédit en Chine.

Le blocage

La leçon de l'histoire montre que le désendettement du secteur public est réalisable, mais les conditions qui l'ont rendu possible ne sont pas réunies : croissance rapide du PIB nominal, taux d'intérêt bas, inflation, croissance démographique, etc.
En réalité, une fois la dette parvenue à un niveau excessif, tous les leviers politiques traditionnels semblent bloqués ou avoir des effets secondaires néfastes. Le surendettement est un piège dont on ne voit guère comment sortir.
L'effet limité des politiques budgétaires, des déficits fiscaux ne marche plus et les restrictions budgétaires ne permettent pas d'envisager le remboursement de la dette. Les politiques budgétaires des États sont prises entre le marteau et l'enclume.
Le cas de l'argent facile induit par les taux zéro en est une illustration : l'endettement est plus soutenable, voire favorisé, mais le prix des actifs s'accroissent et avec lui, les inégalités.

Que faire ?

Lord Adair Turner met en garde contre l'idée consistant à croire qu'il suffit de « réparer » le système bancaire. Certes il a fallu le faire, mais il rappelle que, dans les économies avancées, le coût d'ensemble du sauvetage et du soutien du système bancaire ne coûtera que 3 % du PIB alors que le coût total pour l'économie s'est traduit par un accroissement de la dette publique entre 2007 et 2014 de 34 % de PIB.
L'auteur propose une double stratégie qui implique des réformes profondes pour ne plus créer de la mauvaise dette et pour atténuer progressivement le poids de la dette qui étouffe les économies.
On ne résumera pas les multiples pistes qu'il ouvre pour réduire l'impact de l'immobilier. Il a un jugement sévère concernant l'attitude de l'Allemagne en observant que les pays créanciers ne subissent aucune pression pour stimuler leur demande alors que les pays endettés sont sommés de réduire leurs dépenses par les mêmes.
Ses réflexions sur la nécessaire réduction des dettes publiques sont probablement celles qu'il a le plus mûries et où il s'engage le plus.
Les voies classiques de réduction de ces dettes sont connues : l'inflation, les taux d'intérêt proches de zéro, le défaut de paiement, la restructuration (plus facile quand elle est publique), mais tout cela ne marchera pas. Il faut affronter le tabou de la création de monnaie par les banques centrales pour annuler une partie des dettes publiques. On sait que, pour ceux qui aujourd'hui ont le pouvoir monétaire, il s'agit d'une tentation diabolique. *Vade retro Satanas* disent-ils. Et notre Lord de répondre *Errare humanum est, perseverare diabolicum.*
Dans les faits, il observe qu'on s'en rapproche, sans le dire, quand les banques centrales financent des obligations émises par les États à taux quasiment nul sur de très longues périodes : il suffira que l'on dise un jour que ces États ne les rembourseront jamais, ce qui reviendra à une annulation de dette. Mais nous n'y sommes pas encore.

Tout se complique

Pour rédiger ce livre, Lord Turner a consulté de multiples travaux d'économistes et a passé du temps à confronter ses idées avec des experts de premier plan. Dans le domaine qui est le sien, la finance, cela lui a permis d'étayer et d'approfondir sa réflexion. Mais chemin faisant, il a été amené à « découvrir » d'autres problématiques. Dans sa postface à l'édition française, il conclut que « si je devais donc réécrire *Reprendre le contrôle de la dette* aujourd'hui, à la lumière des derniers 18 mois, je ne changerai rien à l'analyse, mais je me concentrerais encore davantage sur les implications des technologies informatiques pour le long terme, ainsi que sur les inégalités et sur le désavantage de la globalisation. »
Il en vient à se demander si la croissance rapide du crédit n'a pas été en partie une simple réaction à un problème sous-jacent plus profond : des économies avancées sont peut-être confrontées au défi d'une possible stagnation séculaire. Comment expliquer ce déclin du besoin total d'investissement et la faiblesse persistante des taux d'intérêt ?
La chute du taux d'investissement peut aussi s'expliquer par la chute du coût des biens d'équipement par rapport aux biens et services courants (effet des évolutions technologiques). Il s'ensuit que le déclin du besoin total d'investissement par rapport à l'épargne recherchée peut ainsi avoir entraîné une forte chute du taux d'intérêt réel d'équilibre : une insuffisance chronique de la demande nominale totale. Des taux d'intérêt très faibles seront peut-être nécessaires pour de nombreuses années à venir, voire à perpétuité, pour que les économies croissent en accord avec leur potentiel.
Dès lors ces taux d'intérêt très bas ont joué un rôle majeur dans les origines de la crise. Ils ont encouragé les propriétaires, les investisseurs à emprunter de l'argent pour acheter des biens immobiliers ou pour financer la consommation, ils sont stimulés par la recherche intense de rendement, qui a sous-tendu l'explosion de l'innovation financière et de l'activité du système infra financier.

Qui parle de reprendre le contrôle de la dette ?

Ou - dit autrement - qui veut en faire un objectif politique prioritaire ? L'auteur implicitement montre que cela passera par la remise en cause de beaucoup d'idées, de théories, de croyances sur lesquelles a été fondée l'organisation de nos systèmes économiques. Mais il est clair que les forces politiques capables de faire rentrer le fleuve financier dans son lit n'ont pas encore émergé.
On peut en voir une preuve en constatant que les débats des dernières élections, en France, dans lesquelles beaucoup d'idées pertinentes ont été débattues avec plus ou moins de bonheur, la question de la dette publique s'est résumée au débat sur le fait de respecter ou non le critère de Maastricht des 3 % de déficit budgétaire. Autrement dit, personne n'a voulu en parler... Ce livre est arrivé en France un peu tard.
Lord Adair Turner termine en constatant que la montée des populismes est le fruit de ces erreurs. Cela suffira-t-il à convaincre les forces politiques et financières dominantes qu'il faut changer ?

La loi Travail ou la victoire… de l'ancien monde

Publié le 01/09/2017 à 10:04 Jack Dion
Vous avez aimé la loi El Khomri ? Vous adorerez la loi Pénicaud, dont le contenu est puisé à la même source idéologique, celle du vieux monde grimé en modèle de modernité. Que prévoit le texte des ordonnances ? Précarisation générale du salariat sans protection en retour (c'est la flexibilité sans la sécurité) ; facilitation des plans de licenciement, notamment dans les groupes multinationaux dont on ne prendra en compte que l'activité dans l'hexagone ; plafonnement des indemnités prud'homales même en cas de licenciement « abusif » ; regroupement de certaines instances représentatives du personnel ; possibilité de négocier au niveau de l'entreprise des accords dérogatoires concernant l'emploi, les salaires ou la durée du travail ; marginalisation des syndicats. Bref, finie la loi pour tous, et vivent les accords à la carte sous pression patronale au nom de la compétitivité, de la concurrence, ou de je ne sais quoi.
On connaît la musique. Dans nombre d'entreprises (qu'on songe à Continental), on a imposé aux salariés des reculs sociaux qui devaient être provisoires. Le plus souvent, des syndicats ont cédé, le couteau sous la gorge et la mort dans l'âme. Quelques mois plus tard, les entreprises concernées ont fini par fermer boutique, envoyant les salariés à Pôle Emploi, sans parler de ceux qui ont été poussés au geste fatal.
Accepter qu'il existe plusieurs codes du travail, c'est mettre le doigt dans l'engrenage du dumping salarial
Imagine-t-on qu'il puisse y avoir des codes de la route différents sous prétexte que les conditions de circulation ne sont pas les mêmes partout ? Accepter qu'il existe plusieurs codes du travail, c'est mettre le doigt dans l'engrenage du dumping salarial à l'intérieur même du pays et plus seulement entre travailleurs originaires de l'UE, c'est encourager la guerre des pauvres contre les pauvres, c'est importer ce qu'il y a de pire dans la mondialisation néolibérale. Dès lors qu'il sera possible pour une entreprise de passer outre la loi ou les accords de branche, ses concurrents seront incités à en faire de même. Souvent dépendantes des grands groupes, les PME seront les premières victimes, d'autant que les syndicats y sont très faibles.
Henri Lacordaire disait : *« Entre le fort et le faible, entre le riche et le pauvre, entre le maître et le serviteur, c'est la liberté qui opprime et la loi qui affranchit ».* Certes, le travail n'est plus ce qu'il était mais le principe reste d'actualité. Sans doute est-il nécessaire d'introduire de la souplesse pour s'adapter à un monde où les structures sont plus volatiles, mais cela ne saurait justifier que l'on ouvre la porte à la dérégulation générale et à l'ubérisation tous azimuts.
Ce programme est appliqué en vertu d'un théorème rabâché à foison : il faut faciliter les licenciements pour relancer les embauches. C'est un peu comme si on disait qu'il faut faciliter les noyades pour former des maîtres nageurs, encourager les incendies de forêts pour former les pompiers, tolérer des accidents de la route pour apprendre à conduire, ou encore encourager les guerres pour obtenir la paix.
Pourtant, ce discours revient en boucle sur les ondes ou dans les journaux. Des spécialistes de tout et de rien se relaient pour décrire avec des trémolos dans la voix l'angoisse du grand patron incapable de trouver le sommeil à l'idée de créer un emploi sans l'assurance de pouvoir le supprimer aussi sec en cas de retournement conjoncturel.
Des pros de la communication ont donc imaginé ce raisonnement génial selon lequel pour éviter un futur regrettable (le licenciement), le mieux est de le faciliter dès aujourd'hui. On oublie au passage toutes les réformes accumulées au fil des ans pour flexibiliser et précariser le monde du travail au nom de la lutte contre un chômage qui demeure massif. Faute de s'interroger sur ce raté général, on suggère d'aller encore plus vite et plus loin, comme si l'insécurité sociale était devenue un gage d'épanouissement individuel et collectif.
La France a mis en œuvre une centaine de réformes relatives au travail depuis le début des années 2000. Durant cette période, l'intérim a explosé, de même que les CDD, les stages et toutes les formes de jobs au rabais. Résultat : le drapeau de la défaite flotte sur le front de l'emploi. Voilà qui devrait amener pour le moins à s'interroger sur la stratégie proposée, aussi efficace que la ligne Maginot de 1940.
Les docteurs de l'Eglise néolibérale ramènent tout à un seul sujet : le « coût du travail »
En vérité, l'emploi dépend moins du code du travail que de l'activité économique du pays. Or cette dernière est en rade. Les carnets de commandes des entreprises sont vides, faute d'une croissance permettant de lancer des projets à long terme, et donc de s'en donner les moyens, humains et financiers. Les multinationales ont le nez fixé sur la ligne bleue de l'étranger, rêvant de délocalisations dans des lieux exotiques où la main d'oeuvre est peu onéreuse et la législation fiscale peu sourcilleuse. Quant aux petites et moyennes entreprises, elles sont étranglées par les banques qui ne veulent prendre aucun risque et par les cadors du CAC 40 qui leur font payer les pots cassés.
Plutôt que de voir cette réalité en face afin d'y apporter les réponses idoines (notamment pour les PME), les docteurs de l'Eglise néolibérale ramènent tout à un seul sujet : le « coût du travail », lequel devrait être absolument réduit pour supporter la concurrence de pays comme la Chine, la Pologne ou la Slovaquie. Tout le reste – la financiarisation croissante, le diktat des banques, le racket des actionnaires – est passé par pertes et profits. Résultat : la pression sur les salaires étouffe une consommation faiblarde, assèche les rentrées fiscales et nourrit le déficit des comptes publics.
Mais rien n'y fait. Qu'ils se réclament de la droite décomplexée ou de la Macronie jupitérienne, les idéologues du marché développent les mêmes thèses, les mêmes raisonnements, les mêmes dogmes, qui font du travail et de ses droits la cause du blocage français.
En fait, les gourous du néolibéralisme sont aussi aveugles que l'étaient les staliniens d'antan. Ces derniers ne juraient que par la nationalisation et la planification. Leurs successeurs défilent en vantant la privatisation, la dérèglementation et la flexibilisation, comme si le modèle Uber était le nouvel horizon universel. On voudrait souffler sur les braises de l'incendie social que l'on ne s'y prendrait pas autrement.