CRAISST

CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE
DU 20 AU 26 JUILLET 2017

- Réforme des indemnités prud'homales : millésime 2017
- Justice et travail en Allemagne : de nouveaux défis
- Baisse de la productivité du travail. Quels liens avec les transformations du marché du travail et quelles conséquences ?
- Retraites en points ou comptes notionnels ?
- Les étudiants et l'emploi
- Les règles de conclusion des accords collectifs après la loi Travail et… avant les ordonnances du nouveau Gouvernement
- La dialectique peut-elle casser des briques ou en même temps !
- Les ressources humaines font leur révolution
- Attractivité démographique : un enjeu pour les territoires en difficulté
- Les enracinés du Palais Bourbon
- Le Chef d'Etat Major des Armées : devoir de parler ou devoir de réserve
- LE FN PEUT-IL DÉPASSER SA « CRISE DE CROISSANCE » ?
- NOUVELLE « LOI TRAVAIL » : ÉTAT DES LIEUX À MI-PARCOURS
- ÉTAT DE L'OPINION FACE AU NOUVEAU POUVOIR

Réforme des indemnités prud'homales : millésime 2017

par Caroline Diard - 23 Juillet 2017

Le projet de loi d'habilitation à recourir aux ordonnances, transmis au Conseil d'Etat le 14 juin a été examiné en Conseil des ministres le 28 juin. Il prévoit entre autres la réforme des indemnités prud'homales. Il s'agirait de fixer des planchers et plafonds «obligatoires» pour les indemnités versées en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Cette analyse de Caroline Diard, enseignant-chercheur en management des ressources humaines est paru en premier lieu le 29 juin 2017 sur le site *The Conversation*.

Le conseil des prud'hommes: une institution ancienne

Le terme prud'homme provient de l'ancien français « preudome » ou « prodome » qui signifie « homme preux, vaillant et brave ». Au XI ème siècle, il s'agissait de désigner les hommes de valeur, prudents et de bon conseil. Les prud'hommes appartenaient alors au même métier. Ils sont ensuite supprimés par la révolution (loi le Chapelier, 1791).

C'est par la loi du 18 mars 1806, complétée par celle du 3 juillet 1806 qui donne naissance au premier conseil de prud'hommes à Lyon, pour la soierie qu'ils prennent leur forme actuelle. Il s'agissait ainsi de régler de nombreux conflits entre les fabricants de soie et les ouvriers lyonnais aussi appelés canuts.

LE conseil des prud'hommes est aujourd'hui compétent pour juger les conflits relatifs aux relations de travail entre salariés et employeurs. Les litiges concernés sont ceux nés lors de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail. Les prud'hommes sont compétents en matière de litiges individuels ou collectifs.

L'état actuel de l'indemnisation par les prud'hommes

Lors de la cessation du contrat de travail à l'initiative de l'employeur (licenciement ou rupture conventionnelle), le salarié bénéficie d'indemnités de licenciement prévues par la loi ou la convention collective (sauf faute grave ou lourde).

Ces indemnités ne se confondent cependant pas avec les indemnités prud'homales longtemps régies par une loi de 1974 qui prévoyait une indemnité minimum de 6 mois de salaire pour les salariés injustement licenciés justifiant de plus de 2 ans d'ancienneté et travaillant dans une entreprise de plus de 10 salariés. Ainsi, quand le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, les dommages et intérêts ne pouvaient être inférieurs à six mois de salaire pour un salarié ayant deux ans d'ancienneté dans une entreprise comptant au moins 11 salariés. En-dessous de deux ans d'ancienneté et dans une entreprise de moins de 11 salariés, l'indemnité pour préjudice restait à l'appréciation du Conseil.

On aurait juré que ça durerait toujours mais le gouvernement a alors pensé introduire, via la loi Macron, un plafond pour les indemnités en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'un des motifs les plus fréquents de saisine des prud'hommes par les salariés.

Le 5 août 2015, le conseil constitutionnel a finalement invalidé cette disposition de la loi Macron. Tout un monde qui s'écroule : fixer le montant des indemnités selon le critère de la taille de l'entreprise, semble en effet contraire au principe d'égalité.

La loi travail (LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels), fait évoluer le système. Ainsi, depuis fin 2016, il existe cependant deux nouveaux barèmes d'indemnisation aux prud'hommes. Chacun a son propre contexte, différent.

Le premier barème s'applique pendant la phase de conciliation, lorsque l'employeur et le salarié parviennent à s'accorder sur le montant des indemnités. Le barème de calcul fixé par décret peut alors leur servir de grille de référence pour fixer le montant que versera l'entreprise (décret n° 2016-1582 du 23 novembre 2016 modifiant le barème de l'indemnité forfaitaire de conciliation fixé à l'article D. 1235-21 du code du travail).

Le barème n'est que facultatif. Par conséquent, les montants qui y sont indiqués ne constituent pas des plafonds. Des indemnités d'un montant supérieur peuvent donc être librement définies par les parties.

Le second barème s'applique pendant la phase de jugement : le juge prud'homal peut s'y référer lorsqu'il fixe les indemnités à verser à un salarié dont le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse.

Un autre barème indicatif peut servir de référence lorsque l'affaire est en phase de jugement. Il, peut être utilisé pour fixer le montant des indemnités à verser par l'employeur après un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le juge n'est pas contraint de l'appliquer, sauf si l'employeur et le salarié le demandent.

Dans la version initiale du projet de loi travail, il était prévu de le rendre contraignant afin que la grille de calcul s'impose aux juges prud'homaux. Le but affiché était de favoriser l'embauche en réduisant l'incertitude des chefs d'entreprises concernant le montant des indemnités qu'ils auraient à verser s'ils étaient attaqués aux prud'hommes. Face aux protestations syndicales, le barème n'est finalement resté que facultatif.

Ce que prévoit la réforme

Le gouvernement souhaite instaurer un plafonnement des indemnités prud'homales versées par l'employeur en cas de licenciement abusif d'un salarié lorsqu'il est contesté par ce dernier devant les tribunaux. Le plafond deviendrait obligatoire et s'imposerait alors. Cette mesure avait été supprimée de la loi travail. C'est donc un retour d'une proposition que l'on croyait enterrée.

Les Français sont opposés à 56% à un plafonnement des indemnités prud'homales en cas de licenciement abusif (sondage Elabe réalisé pour *Les Echos* le 29 mai 2017) bien qu'ils soient favorables à une évolution du code du travail. Le plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif est plébiscité par le patronat, mais rejeté par les syndicats sauf la CFTC.

Le nouveau gouvernement semble prêt à avancer sur le dossier : des dommages et intérêts pourraient ainsi être décidés en cas de licenciement abusif sans cause réelle et sérieuse.

L'idée est de mettre en place une limite minimale et une limite maximale à ces dommages et intérêts qui devraient permettre de « protéger les droits des salariés » et de « donner aux entreprises une visibilité et une assurance qui permettront de lever les freins à l'embauche en CDI ».

Les patrons seraient alors en mesure de provisionner les coûts d'éventuels contentieux. Néanmoins, selon les syndicats, cela permettrait une multiplication des licenciements.

Tout le monde pourrait trouver un intérêt à cette réforme : les salariés auraient des garanties, et les employeurs, l'assurance de ne pas voir exploser les coûts des licenciements.

Cette réforme nous parait difficile car le plafonnement a déjà été écarté à deux reprises du paysage réglementaire : en 2015 lors du projet de loi Macron et en 2016 lors de l'élaboration de la loi El Kohmri. Néanmoins, 2017 sera peut-être le millésime de la réforme de l'indemnisation prud'homale, même si du côté des juges prud'homaux, la réforme ne semble pas faire l'unanimité. Malgré tout, le conseil des ministres du 28 juin 2017 a mis la réforme sur les rails de la négociation dont nous attendons l'issue pour la rentrée. Un dossier de presse du ministère du travail est d'ailleurs paru le même jour et précise que :

« la réforme, qui définira un plancher et un plafond pour les dommages et intérêts, notamment en fonction de l'ancienneté, permettra une plus grande équité entre les salariés (aujourd'hui les dommages et intérêts peuvent aller du simple au triple - voire même au-delà) et redonnera confiance aux employeurs, particulièrement dans les TPE PME. Le plancher et le plafond seront calculés en fonction de la moyenne des dommages et intérêts constatés aujourd'hui. Ils ne s'appliqueront pas en cas de harcèlement ou de discrimination ».
Espérons que la troisième tentative pour légiférer sur le sort des indemnités prud'homales sera la bonne.

Justice et travail en Allemagne : de nouveaux défis
par Gerhard Binkert - 23 Juillet 2017
Au cours des dernières années, de nombreux observateurs ont salué l'efficacité de la justice allemande, qui peut se targuer par exemple d'avoir des procédures plus rapides et moins coûteuses que la plupart de ses voisins européens. Gerhard Binkert, alors président honoraire de la Cour d'appel du travail de Berlin-Brandebourg, décrivait pour Metis en janvier 2015 l'évolution de la juridiction du travail en Allemagne et les défis que présentent pour ces cours la transformation du monde du travail et l'influence croissante de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).
Une juridiction du travail efficace
La juridiction allemande du travail affiche, à nouveau des performances remarquables. En 2013, elle a réussi à clore en première instance, c'est-à-dire devant le tribunal du travail, environ 403 000 procédures de jugement, auxquelles s'ajoutent 12 000 décisions portant sur des litiges collectifs pour lesquels elle est aussi compétente. Sur les 403 000 procédures de jugement, seulement 28 000 ont abouti à un jugement contradictoire, pendant que 243 000 ont débouché sur une conciliation, le reste se soldant par un désistement ou autre. Environ 212 000, soit plus de la moitié des litiges, concernent des licenciements. Parmi ceux-ci, environ 158 000 ont été réglés dans les trois premiers mois suivant l'introduction de la plainte ; les 40 000 suivants entre le 4ème et le 6ème mois, ce qui fait que plus de 90% des affaires concernant les licenciements sont réglées dans un délai de six mois.
En deuxième instance, devant les cours régionales du travail, ont été portées en 2012 environ 16 000 procédures d'appel. Seules environ 5500 d'entre elles ont abouti à un jugement contradictoire, les autres se sont achevées par une conciliation ou autrement. Environ 9.600 ont été traitées en moins de 6 mois.
Ces chiffres montrent l'efficacité avec laquelle la juridiction du travail remplit sa fonction : régler les litiges nés de la relation de travail de manière rapide et pragmatique.
La composition du tribunal en première et deuxième instance avec un magistrat et deux échevins assure l'effet de synergie attendu entre un travail juridique de qualité et l'appréciation raisonnable issue de la pratique de terrain. L'expérience pratique particulière des échevins, qu'ils soient des cadres permanents des directions du personnel ou des représentants expérimentés des conseils d'établissement joue un rôle dans la recherche de la bonne décision.
La brièveté de la procédure s'explique aussi par les principes de rapidité inscrits dans les règles de procédure, qui sont appliquées par le juge de manière très stricte. Il fixe les délais (par exemple trois semaines) pour la production de mémoires et lorsque le délai n'est pas observé, la pièce peut être rejetée car trop tardive et ainsi ne pas être prise en considération.
Enfin, le rôle du magistrat dans la procédure devant le tribunal du travail est majeur. Celui-ci prend une part active, explique aux parties les chances et les risques des positions qu'elles prennent et leur propose un compromis bien argumenté. Ainsi sont obtenus les chiffres élevés de conciliation, qui permettent au juge de consacrer plus de temps aux autres affaires qui, ainsi, sont traitées plus rapidement.
La juridiction du travail se prépare à relever les défis du futur
Le premier, plus simple concerne la gestion technique.La juridiction du travail met en place le dossier électronique. Ainsi les mémoires mais également les actes de procédure judiciaire sont rédigés et gérés sous forme électronique et non plus sous format papier. Ainsi le déroulement administratif et particulièrement l'échange de pièces se trouve accéléré. Cette étape vers une administration de la justice « révolutionnaire » entraîne de fortes exigences, y compris pour la défense (avec de nouvelles charges pour l'acquisition de la signature électronique).
A la question de l'organisation judiciaire se rattache celle, administrativo-technique, de la tutelle sur la juridiction du travail. Elle est, au niveau fédéral et dans quelques Länder, rattachée au ministère du travail, mais elle est dans beaucoup de Länder de la compétence de la justice. Ce n'est pas sans signification : dans les ministères du travail elle est plus proche des habitudes de la vie du travail, des syndicats et des organisations patronales, alors que dans le système judiciaire elle ne représente qu'une petite partie d'un grand tout et est alors plus marquée par les « aspects formels » qui y président. Cela se fait sentir également aussi dans le recrutement de la magistrature qui s'effectue dans le secteur de la justice pour sélectionner des « magistrats-type » autrement que dans l'administration du travail.
Sur le fond, la juridiction du travail devra s'adapter aux évolutions de la vie du travail. Déjà les dernières décennies ont montré des bouleversements profonds de la vie au travail qui se sont traduits par des évolutions décisives dans le domaine de l'organisation du travail et des techniques de la communication. De nouvelles figures professionnelles sont apparues, l'ouvrier de l'industrie classique est déjà presque devenu un vestige de l'histoire. Elles s'accompagnent d'une individualisation croissante pendant que le taux de syndicalisation a diminué : le spécialiste d'informatique n'adhère pas à une organisation syndicale, pas plus que l'ouvrier précaire d'une entreprise de nettoyage ni même l'employé de libre-service chargé de la mise en rayon. A l'inverse du côté des entreprises ont lieu d'habiles processus de diversification, d'externalisation, de transformation d'établissements ou de parties d'établissement. Et sans oublier le recours au travail temporaire ou à la sous-traitance, bien que peut être dans une mesure moindre de ce qu'il est quelques fois présenté ou craint.
La juridiction du travail doit s'adapter à cette transformation du monde du travail en intervenant de manière « prétorienne » : le législateur n'agit souvent pas, mais elle, obligée de dire le droit, en a le devoir. Les procès devant le tribunal du travail deviennent plus difficiles car ils se trouvent confrontés aux nouvelles complexités de l'organisation de l'entreprise, de l'exploitation de l'entreprise et des caractéristiques de l'activité individuelle. Les affaires sont plus durement disputées qu'autrefois et plus souvent en Allemagne il est fait appel à un avocat et en particulier à des avocats spécialisés en droit du travail ; elles demandent une attention accrue.
Cette complexité a été renforcée de manière importante par l'influence du droit de l'Union Européenne et par la jurisprudence de la Cour de Justice européene. Dans ce domaine, le rythme du changement peut être sans exagération considéré vertigineux.Des pans entiers du droit du travail national sont désormais inspirés par le droit européen : cela concerne en particulier le droit du transfert d'entreprise qui est quasiment entièrement déterminé par le droit européen, le droit du contrat à durée déterminée, et spécifiquement en Allemagne le droit aux congés ainsi que tout particulièrement le droit de la discrimination. Le tribunal fédéral du travail applique immédiatement mot pour mot la jurisprudence de la CJUE, si bien que toute évolution dans cette cour a immédiatement des effets directs sur la jurisprudence des instances judiciaires nationales. La promptitude de plusieurs instances à transposer la jurisprudence de la CJUE apparaît particulièrement lorsque la décision fait évoluer fortement la jurisprudence

nationale ; ce qui arrive assez souvent en raison de la précision détaillée du droit du travail allemand que les décisions concises de la CJUE mettent en cause. La fréquence des renvois préjudiciels au Luxembourg (où se situe le siège de la CJUE) est une caractéristique des instances de la juridiction du travail : ainsi les principaux renvois en application de l'article 267 TFUE viennent de l'Allemagne et les réponses à ceux-ci par la CJUE encore une fois n'épargnent à peu près jamais le droit national.
Aujourd'hui l'évolution législative en Allemagne même joue un rôle important pour la juridiction du travail nationale. Alors que ces dernières années le gouvernement CDU/FDP était resté pratiquement inactif dans le domaine du droit du travail, on constate désormais une forte activité de la nouvelle coalition gouvernementale CDU/SPD, dont le SPD est à l'origine mais qui est portée également par la CDU et Madame Merkel. Avec l'introduction, très discutée, d'un salaire minimum légal, l'Allemagne entre dans un monde nouveau tant du point de vue du droit du travail que de la politique du marché du travail. Les questions qui en découleront vont occuper les juridictions du travail : comment les primes entreront-elles dans le calcul ? Quelle sera la période de référence ? Quelles seront les manœuvres de contournement ? La loi sur l'unicité tarifaire, c'est-à-dire la mise en œuvre du principe « un établissement - un syndicat » destiné à contraindre la concurrence des syndicats moins représentatifs, devra être prochainement interprétée par les tribunaux du travail.

Un atout : la spécialisation des juridictions du travail…

Face à toutes ces interrogations, la spécialisation des juridictions du travail montre tous ses avantages. Les magistrats du travail restent pendant toute leur carrière professionnelle dans le droit du travail, les avocats spécialisés également et dans de nombreux congrès et symposiums se réunit « la famille du droit du travail » pour avoir, à partir de ses différents points de vue sur les problèmes à venir, des discussions d'un très haut niveau scientifique, avec une participation vivante des juristes patronaux et syndicaux.

…pour toujours mieux assurer la mission de protection des salariés

En Allemagne les juridictions du travail, dont l'origine remonte naturellement à 1806 et à Napoléon 1er, ont vu le jour en 1927. Leur création repose sur l'intégration pour la première fois du mouvement ouvrier par la République de Weimar, sur la reconnaissance du droit conventionnel et des conseils d'entreprise. Elles avaient pour objectif d'assurer une protection aux salariés en leur accordant des droits matériels et de garantir le droit du travail, naissant à l'époque, en établissant des droits et des procédures autonomes séparés de la justice ordinaire. Cela parait avoir réussi mais cela doit toujours rester l'un des buts de la juridiction du travail en ce début de 21ème siècle. La protection du travailleur devra s'exercer différemment mais demeurera une mission pleine et entière. Et de cela, la juridiction du travail allemande a pleinement conscience.

Baisse de la productivité du travail. Quels liens avec les transformations du marché du travail et quelles conséquences ?

mercredi 19 juillet 2017

Voilà une question qui intéresse beaucoup les syndicalistes et tous ceux qui analysent les évolutions du marché du travail alors que se profile à l'horizon une réforme du travail en France. L'étude menée pour le CEET (Centre d'études sur l'emploi et le travail) par Philippe Askenazy, CNRS et Christine Erhel, Université Paris 1, à partir de plusieurs recherches internationales, analyse le rôle des comportements et politiques d'emploi dans l'évolution de la productivité du travail en temps de crise mais aussi à plus long terme. Or, cette productivité a nettement ralenti dans la plupart des pays de l'OCDE depuis la crise de 2008.

Un indicateur efficace bien que contesté

Malgré ses limites, la productivité du travail constitue un indicateur de l'efficacité du processus de production. Elle mesure en effet la quantité produite par salarié ou par heure de travail. Son augmentation régulière, permise notamment par le progrès technique, est au cœur de la croissance économique d'un pays et du financement de l'économie. Or, cette productivité a nettement ralenti dans la plupart des pays de l'OCDE depuis la crise de 2008. En France, le taux de croissance annuel moyen de la productivité horaire du travail – calculé sur les données OCDE – s'établit à 0,1 % entre 2008 et 2010, puis 0,7 % entre 2011 et 2014, alors qu'il atteignait 1,4 % avant la crise. À cette époque, la tendance française semblait alors déjà en retrait par rapport aux États-Unis (2,1 %).

Le danger d'un ralentissement

Un ralentissement durable de la productivité du travail serait synonyme d'une croissance plus faible, ce qui diminuerait les recettes fiscales et sociales et aurait des conséquences sur l'équilibre financier des systèmes de retraite ou de santé, et donc sur leur soutenabilité à moyen terme. Ce cas de figure, s'il était avéré, imposerait une réflexion sur notre modèle social et son financement.

Les grands facteurs qui expliquent pour les économistes le ralentissement de la productivité

Les travaux existants soulignent le rôle de divers facteurs dans le ralentissement de la productivité, comme les politiques de maintien de l'emploi en temps de crise, la faiblesse de la demande et de l'investissement des entreprises dans un contexte de « stagnation séculaire » en Europe, ou, de manière plus structurelle, le changement de nature du progrès technique. Pour les « techno-pessimistes » la numérisation ou même la robotisation ne conduiraient qu'à des gains de productivité limités, induisant une croissance de long terme elle-même affaiblie. Ces thèmes sont entrés dans la campagne présidentielle française à partir des propositions de Benoit Hamon sur le revenu universel.
Les auteurs n'ont pas remis en cause les facteurs précédemment cités mais se sont attachés aux mécanismes liés aux comportements et politiques d'emploi qui peuvent influencer directement les tendances de la productivité, en temps de crise mais aussi dans une perspective de moyen-long terme.

Un net ralentissement des gains de productivité depuis 2008

Trois groupes de pays émergent. Le Japon présente la plus faible productivité apparente du travail, 20 % en dessous de celle du groupe réunissant l'Italie, le Royaume-Uni et le Canada. La France se situe dans le groupe des pays à forte productivité du travail, entre l'Allemagne et les États-Unis.
En termes de tendance, l'inflexion se situe autour de 2008. Celle-ci concerne la plupart des pays de l'OCDE, mais l'Europe (notamment ses trois premières économies, Allemagne, France, Royaume-Uni) semble plus touchée. Tous les secteurs de l'économie marchande sont affectés par ce ralentissement qui ne relève pas d'une faiblesse de l'investissement des entreprises resté dynamique malgré la crise.

Les mécanismes relatifs au second facteur principal de production, le travail

- Si les gains de productivité ont ralenti avec la crise, c'est en partie parce que le niveau d'emploi s'est maintenu entre 2007 et 2010 dans les grands pays européens. En comparaison des crises antérieures on a pu observer **un sous-ajustement de l'emploi,** qui s'explique par un recours plus conséquent à la flexibilité interne largement soutenu par les pouvoirs publics.
- **La baisse générale du coût réel du travail** a pu faciliter le maintien de l'emploi à court terme. Cette baisse a été directement liée à l'évolution des salaires au Royaume-Uni (à la baisse), ou encore en Allemagne (forte modération salariale). En France, elle résulte principalement des politiques d'exonération de charges et de baisse du coût du travail, incarnées de manière ciblée par le dispositif

« Zéro charges » pour les Très Petites Entreprises (mis en place en 2008 et prolongé jusqu'en 2012), et renforcées depuis 2013 par le « Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi » (CICE), puis par le « Pacte de responsabilité » en 2014.

- **des comportements de rétention de la main-d'œuvre qualifiée**, tandis que les effectifs de salariés non qualifiés diminuent. Ainsi, le nombre de diplômés du supérieur (ou de cadres et ingénieurs) a continué de croître en France, en Allemagne ou au Royaume-Uni pendant la crise. Toutefois, la crise de 2008 s'est accompagnée de destructions d'emplois peu qualifiés (de niveau inférieur au bac) plus importantes, ce qui indique un changement dans le fonctionnement du marché du travail par qualification.

Le ralentissement de la productivité depuis la crise peut donc s'expliquer par un certain sous-ajustement de l'emploi, essentiellement qualifié, favorisé par des stratégies de flexibilité interne (ajustement par les heures travaillées et les salaires) en Allemagne et au Royaume-Uni. En France, la logique de flexibilité externe reste dominante (sauf pour les salariés qualifiés), mais les entreprises ont bénéficié de soutiens massifs via des baisses du coût du travail. La baisse des gains de productivité s'expliquerait alors par le maintien d'un niveau d'emploi accompagné par les politiques publiques malgré un fort ralentissement de la croissance économique.

La question des emplois de moindre qualité qui risquent d'affaiblir durablement la productivité en France

Afin d'augmenter la flexibilité et de soutenir l'emploi, la plupart des pays se sont engagés depuis les années 1980 dans un double mouvement de dérégulation du contrat de travail permanent et de développement des formes flexibles d'emploi. Ce mouvement s'est accéléré depuis les années 2000, et plus encore depuis la crise.

Trois tendances principales peuvent être mises en évidence

- **L'emploi indépendant** s'accroît légèrement. En France, l'augmentation résulte de la mise en place du régime d'autoentrepreneur en 2009. Or, les autoentrepreneurs déclarent des revenus faibles, en moyenne moins du tiers du revenu annuel des indépendants « classiques », de sorte que le développement de cette forme d'emploi tend à réduire la productivité du travail non salarié. Dans le même temps, le ralentissement de la consommation a conduit à une baisse des revenus de l'artisanat classique. En conséquence, la productivité horaire du travail non salarié a nettement diminué en France (baisse de près de 20 % en volume).
- **La nature même des contrats non permanents** a évolué, et ce, davantage que leur volume, même si celui-ci augmente en Allemagne et en France. En effet, on assiste à une augmentation sensible des contrats de très courte durée. En France, les données de l'Acoss font apparaître une explosion des embauches de très courte durée (moins de un mois) après 2004, alors que le nombre de CDI ou de contrats plus longs signés chaque trimestre reste stable.
- **Enfin, le développement du temps partiel** a été notable en Allemagne à la suite des réformes Hartz de 2003-2004 s'accompagnant de faibles salaires dans le cadre des mini et midi-jobs [1](7,4 millions de salariés concernés en 2011). Au Royaume-Uni, on a également relevé, pendant la crise, une augmentation du sous-emploi. En France, la part du temps partiel s'accroît légèrement entre 2007 et 2015, mais la hausse du temps partiel involontaire est forte depuis 2013 (43,8 % de l'emploi à temps partiel est involontaire en 2015, contre 34,2 % en 2012).

Dans l'ensemble, le développement et la transformation des formes atypiques d'emploi ou des activités indépendantes à faibles revenus, alimentent la tendance à la dégradation de la qualité de l'emploi observable depuis la crise. Les auteurs soulignent que ce facteur doit être pris en compte pour analyser et expliquer les tendances de la productivité du travail. De fait, une politique de l'emploi centrée sur la baisse du coût du travail et la flexibilisation de l'emploi risque de compromettre les gains de productivité à moyen terme et, par conséquent, le financement du modèle social français.

Enfin, les auteurs plaident pour des politiques de l'emploi permettant de soutenir une montée en qualification, tels que des mesures de formation professionnelle ciblées sur les plus faiblement qualifiés, mais également de favoriser la création d'emplois de qualité (par la mise en place de labels, de conditions d'obtention de certaines aides régionales, ou encore de mesures de soutien aux bonnes pratiques des entreprises).

À garder en mémoire lors des négociations prochaines !

Retraites en points ou comptes notionnels ?

mercredi 19 juillet 2017

Le COR (Conseil d'orientation des retraites) en janvier 2010 a publié une note sur un nouveau système par répartition de régimes en points ou en comptes notionnels. Il montre qu'un changement de système de retraite est possible. Un tel changement serait compatible avec le maintien des éléments de solidarité. Il permettrait de revaloriser les salariés les plus modestes, les carrières courtes et les carrières longues non ascendantes. Il nécessiterait un long temps de préparation et de mise en œuvre. Entre une transition immédiate ou sur quarante ans, des formules intermédiaires sont possibles. Pendant la période de transition, soit on bascule dans le nouveau système à une date lointaine, soit on continue de faire coexister les deux systèmes. Relecture de la note du COR en raison de sa nouvelle actualité.

La loi de 2010 confirme l'impasse des réformes paramétriques successives : recul des âges de retraite défavorable aux salariés les plus fragiles, un temps de cotisation allongé sans prise en compte de la pénibilité et des inégalités hommes-femmes, une rigueur qui n'assure pas la pérennité du système.

En France, le système de retraites par répartition fait appel à différentes techniques en points et en annuités

- **Tous les salariés et employeurs du secteur privé** cotisent auprès de régimes en annuités (retraite de base) et de régimes en points (retraites complémentaires). Le montant des retraites est calculé à partir de la durée d'assurance et d'un salaire moyen sur la base des 25 meilleures années de carrière dans les régimes de base.
- **Les régimes des fonctions publiques et les autres régimes spéciaux** sont pour l'essentiel en annuités. Dans ces régimes en annuités le montant de la retraite ne dépend pas directement des cotisations versées. Il est calculé à partir de la durée d'assurance et du traitement indiciaire des 6 derniers mois dans les fonctions publiques et la plupart des régimes spéciaux.
- **Dans les régimes en points,** les droits sont inscrits sur un compte personnel de points accumulés sur toute la carrière. Le nombre de points dépend directement des cotisations versées, en fonction du salaire et du taux de cotisation et détermine le taux de la pension.

Les principaux enseignements des simulations réalisés par la CNAV (caisse nationale d'assurance vieillesse)

- **Régimes en points :** toutes les cotisations génèrent des points. Les simulations confirment que les résultats dépendent beaucoup de la transposition des choix de solidarité. Les assurés dont la pension serait plus élevée dans le régime en points sont plutôt ceux dont la pension dans le régime actuel est faible. À pension moyenne inchangée, le calcul en points, qui prend en compte l'ensemble de la carrière, serait défavorable pour les carrières de plus de 25 ans et relativement favorable pour les carrières plus courtes.

Les effets sur les pensions au niveau individuel du passage du régime actuel en annuités au régime en points simulé dépendent de plusieurs caractéristiques individuelles, en particulier :

- des durées validées et cotisées au régime général : les assurés dont la pension serait plus faible avec les nouvelles règles qu'avec les règles actuelles ont des durées plus longues en moyenne que les autres ;
- du rapport entre le salaire moyen sur toute la carrière et le salaire annuel moyen des 25 meilleures années : les assurés dont la pension serait plus élevée dans le régime en points que dans le régime en annuités sont ceux dont le salaire moyen de carrière est proche du salaire moyen des 25 meilleures années ;
- du fait de bénéficier du minimum contributif dans le régime actuel : le bénéfice du minimum contributif conduit le plus souvent à ce que la pension soit inchangée suite au passage en points, dans la mesure où le minimum contributif est supposé attribué, dans le régime en points, dans les mêmes conditions d'éligibilité et suivant le même barème que dans le régime actuel.
- **Régimes en comptes notionnels :** les comptes notionnels désignent un régime où les droits sont inscrits sur un compte personnel en fonction des cotisations versées tout au long de la carrière. Il est possible d'inclure un critère démographique dans le calcul des pensions. Le calcul de la pension y prend en compte l'espérance de vie à la retraite de la génération de l'assuré. Dans les simulations d'un régime en comptes notionnels à l'horizon 2050, la plupart des hypothèses sont similaires à celles retenues pour les simulations d'un régime en points. Le passage du régime actuel à un régime en comptes notionnels porterait sur les générations 1952 à 1960, selon une transition progressive avec affiliation simultanée aux deux régimes. Ce régime en comptes notionnels intégrerait des éléments de solidarité, en répliquant le mieux possible les dispositifs de solidarité du régime général (droits familiaux, périodes assimilées, minimum contributif) :
- Le capital virtuel des assurés serait ainsi alimenté à la fois par les cotisations assises sur les salaires et par des abondements au titre des éléments de solidarité.
- Le taux de cotisation appliqué aux salaires serait fixe en projection et égal au taux de cotisation du régime général actuellement en vigueur, mais il correspondrait pour les cotisations passées à la chronique effective des taux de cotisation passés du régime général, qui ont sensiblement augmenté entre 1970 et 1990.
- L'âge de liquidation de la pension dans le régime en comptes notionnels est supposé être le même que dans le régime actuel pour chaque individu. Le régime ainsi défini verserait des pensions en moyenne moins élevées et présenterait de ce fait un solde moins déficitaire que le régime actuel.

Le niveau de solidarité est un choix politique indépendant des techniques utilisées. Les régimes en points, en comptes personnels ou notionnels sont compatibles avec un haut niveau de solidarité, comme le prouvent les exemples allemand (en points) et suédois (comptes notionnels). À l'inverse, certains systèmes en annuités sont très peu généreux, comme en Grande-Bretagne.

Les étudiants et l'emploi

samedi 22 juillet 2017

Près d'un quart des étudiants ont une activité rémunérée comme le révèle l'enquête N° 046 de la DARES de Juillet 2017. Ce qui est un chiffre important. Les formes et l'organisation de ces activités varient fortement. D'abord parce qu'il s'agit d'un cumul de l'emploi et des études et que certains emplois sont liés obligatoirement aux études. Ensuite parce que les activités varient en fonction du calendrier des études et enfin, les étudiants qui travaillent déclarent choisir majoritairement d'occuper des contrats courts. La DARES alerte sur certaines répercussions négatives sur les études et la réussite de certains étudiants.

23 % des étudiants sont actifs au sens du BIT

L'enquête de la DARES s'est intéressée à 2,4 millions de jeunes étudiants âgés de 18 à 29 ans, de 2013 à 2015. 23 % d'entre eux sont actifs au sens du Bureau international du travail (BIT), c'est-à-dire qu'ils avaient travaillé au moins une heure la semaine précédant l'enquête. La démocratisation de l'accès à l'enseignement supérieur depuis 1960 a entrainé de nouveaux besoins de financement des études pour une plus grande proportion d'étudiants. En parallèle, la généralisation de contrats de courte durée, d'intérim ou à temps partiel a permis le développement du cumul emploi-études.

Des emplois majoritairement en lien avec les études

Plus de la moitié des emplois exercés par les étudiants (56 %) ont un lien avec les études suivies. 29 % des étudiants sont en apprentissage, 9 % en stage, 11 % sont « salariés étudiants » comme les internes des hôpitaux ou les attachés temporaires d'enseignement et de recherche et 6 % ont une autre activité en lien avec les études.

Les activités non liées aux études

Elles représentent 44 % des emplois occupés par les étudiants, à savoir :

- les activités exercées de manière régulière (27 %) comme celles d'employés de commerce, de personnels des services directs aux particuliers (serveur, commis de restaurant), d'enseignants dans le cadre de cours particuliers, de surveillants…. Les étudiantes occupent plus souvent que leurs homologues masculins des emplois réguliers non liés aux études (30 % contre 24 %). La plupart de ces emplois (61 %) sont occupés à temps partiel. Néanmoins, ce type d'activité représente le plus souvent une charge horaire lourde : 66 % des étudiants travaillent au moins 3 jours par semaine et 73 % ont des journées de plus de 5 heures par jour travaillé, soit en moyenne 23 heures hebdomadaires. Ces emplois sont moins souvent exercés le soir ou le week-end que les emplois occasionnels.
- les activités occasionnelles (14 %). Il s'agit d'activités d'appoint ou temporaires exercées par les étudiants, l'été le plus souvent à temps complet (5 %) ou en dehors de l'été (9 %). Les emplois d'été sont principalement des emplois d'animateur, d'employé administratif d'entreprise, d'employé de commerce ou d'ouvrier non qualifié de type industriel (manutentionnaire).
- Enfin, les autres activités non liées aux études représentent 3 % des emplois.

Les formes d'activité sont variées

Comme on l'a vu, elles peuvent revêtir de multiples formes : activité exercée tout ou partie de l'année, uniquement l'été, parallèle aux études, activité au moins en partie liée à leurs études (stage, vacation dans un laboratoire, internat hospitalier, etc.),

De fait, l'emploi, le chômage et l'inactivité des étudiants sont sujets à d'amples variations saisonnières. Les étudiants représentent ainsi environ la moitié des embauches estivales.

Le taux d'emploi des étudiants varie aussi au cours de l'année en fonction du calendrier des études. Il est plus faible en début d'année scolaire, d'octobre à mars, plus intense au printemps en raison des stages et pendant les vacances d'été du fait d'emplois occasionnels.

La forme des contrats

37 % des étudiants actifs travaillent dans le cadre d'un CDD ou un contrat d'intérim, 31 % en CDI, 29 % en contrat d'apprentissage. Les types d'emplois exercés sont plus souvent des emplois du secteur tertiaire, il n'est donc pas étonnant que 53 % des étudiants en emploi, hors stagiaires et apprentis, travaillent à temps partiel.

Une alerte de la DARES

Si l'enquête de la DARES décrit bien la diversité des situations de travail, elle montre aussi que les expériences de travail peuvent avoir « des effets différenciés dans la vie de l'étudiant ». En effet si certaines activités peuvent être bénéfiques à l'étudiant pour ses études ou son insertion professionnelle, d'autres, les plus déconnectées des études, exercées de façon régulière ou intense « peuvent avoir des répercussions non négligeables sur les conditions d'études et sur leur réussite ».

Les règles de conclusion des accords collectifs après la loi Travail et… avant les ordonnances du nouveau Gouvernement

samedi 22 juillet 2017

C'était en 2008 ; dans leur Position Commune, la CFDT, la CGT, le MEDEF et la CGPME présentaient comme une « première étape préparant au passage à un mode de conclusion majoritaire des accords », la généralisation de la règle selon laquelle, pour être valablement conclu, un accord collectif devait recueillir la signature d'organisations syndicales totalisant 30 % d'audience électorale et ne pas se heurter à l'opposition d'organisations dont l'audience dépasse 50 %. Substituer à cette règle l'exigence d'un consensus égal ou supérieur à 50 % des suffrages exprimés représentait une profonde mutation des règles de la négociation collective. Aucune échéance, toutefois, n'était fixée pour sa réalisation. À vrai dire, la crainte que cette mutation aggrave les risques de blocage des négociations conduisait une majorité d'acteurs à préférer, en quelque sorte, se hâter lentement…

Entre temps, cependant, le législateur choisissait d'expérimenter l'exigence d'un consensus majoritaire en l'introduisant par petites touches dans les règles de conclusion de certains accords collectifs d'entreprise. Il en fut ainsi des accords de mise en place de plans de sauvegarde de l'emploi et des accords dit « de maintien de l'emploi », créés par la loi dite « de sécurisation de l'emploi » du 14 juin 2013, codifiés respectivement aux articles L.1233-24-1 et L.5125-4 du code du travail. Ce furent ensuite les accords, créés par la loi dite « Rebsamen » du 17 août 2015, qui procèdent à certains aménagements des règles du dialogue social, modifications des thèmes ou de la périodicité des négociations obligatoires dans l'entreprise (art. L.2242-20), mise en place d'une instance de représentation du personnel unique regroupant, en tout ou partie, CE, DP et CHSCT (art. L.2391-1).

Pour quiconque s'interrogeait sur le réalisme d'une généralisation de l'exigence majoritaire, le bilan des accords relatifs aux plans de sauvegarde de l'emploi, thème délicat entre tous, allait être particulièrement pertinent. Or, après deux années d'existence, il s'est avéré que, hormis dans les entreprises soumises à une procédure collective (sauvegarde ou redressement ou liquidation judiciaire), les PSE sont très majoritairement mis en place par des accords collectifs. Aussi, dans son rapport de septembre 2015, Jean-Denis Combrexelle proposa de généraliser à partir de 2017 l'exigence majoritaire comme condition de conclusion des accords collectifs d'entreprise (proposition n°43).

Suivant cette recommandation, la loi dite « El Khomri » ou « Travail » du 8 août 2016 a adopté cette réforme substantielle en modifiant l'article L.2232-12 du code du travail relatif à la conclusion des accords d'entreprise. De plus, le consensus excédant 50 % d'audience électorale se mesure désormais par rapport aux seuls suffrages recueillis par les organisations syndicales représentatives, et non plus par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés. La notion d'accord d'entreprise doit être comprise sans restriction ; elle englobe les accords d'établissement, les accords conclus dans le cadre de plusieurs entités assimilées à une seule entreprise en raison de leur unité économique et sociale, les accords de groupe (art. L.2232-34) et les accords inter-entreprises (art. 2232-38). La conclusion des conventions et accords collectifs de branche, ainsi que des accords nationaux interprofessionnels, dont J-D Combrexelle n'avait recommandé d'aligner qu' « à moyen terme » les conditions de conclusion sur celles des accords d'entreprise, reste soumise, quant à elle, d'une part, à l'exigence d'un consensus au moins égal à 30 % en termes d'audience électorale (déjà mesurée par rapport aux suffrages recueillis par les seules organisations représentatives), d'autre part, tributaire du défaut d'opposition du ou des syndicats majoritaires (art. L.2232-2 et L.2232-6).

Cependant, la généralisation de l'exigence majoritaire au niveau de l'entreprise n'entre que progressivement en vigueur ; elle ne sera complète qu'à compter du 1er septembre 2019. De plus, le passage à l'exigence majoritaire est assorti d'une ultime précaution contre le risque de blocage des négociations. Dans l'hypothèse où le consensus recueilli par un accord collectif passe la barre des 30 % d'audience électorale de ses signataires sans atteindre celle des 50 %, ces derniers ont la faculté de soumettre l'accord à l'approbation des salariés concernés, ce référendum étant alors organisé à leur demande par l'employeur avec lequel ils conviennent de ses modalités.

Le souci de prévenir les blocages est compréhensible, encore que ce risque ne doive pas être surestimé. Selon le dernier rapport annuel du Ministère du travail sur la négociation collective (2014), le taux de signature des accords dans les entreprises où les organisations syndicales sont présentes s'échelonne entre 84 % (CGT) et 94 % (CFDT). Pour autant on ne peut s'empêcher de penser que la solution adoptée s'écarte de l'objectif affiché, consistant à développer la négociation collective comme mode de régulation des relations du travail. En effet, cette hybridation référendaire ne manifeste-t-elle pas une défiance à l'égard de la capacité des organisations syndicales à passer des compromis dans l'intérêt collectif des salariés concernés ? La confiance qu'elle traduit envers l'expression directe de ceux-ci ne risque-t-elle pas d'encourager la tentation de substituer à la négociation collective au sens de la convention n°154 de l'O.I.T. la simple ratification par les salariés d'une réglementation patronale unilatérale ? L'instauration d'un ou deux paliers intermédiaires entre les seuils de 30 et de 50 % pendant une période transitoire n'aurait-elle pas mieux conjugué l'objectif de développement de la négociation collective et la prise en compte des risques de blocage ? Une proposition dans le débat.

Au jour où nous écrivons ces lignes, la situation est précisément la suivante en matière de négociation collective dans l'entreprise. Les accords relatifs aux PSE et les accords de maintien de l'emploi restent soumis purement et simplement à l'exigence majoritaire. Quant aux autres accords collectifs dans les entreprises dont une organisation syndicale au moins est représentative de son personnel, deux règles de conclusion coexistent jusqu'au 1er septembre 2019 :

- Les accords relatifs aux thèmes de l'article 8 de la loi Travail qui ont déchaîné tant d'opposition, temps de travail, repos et congés, les accords conclus « en vue de la « préservation ou du développement de l'emploi » (art. L.2254-2), les accords modifiant les thèmes ou la périodicité des négociations périodiques obligatoires (art. L.2242-20) et les accords de regroupement d'instances représentatives du personnel (art. L.2391-1) sont conclus valablement si les organisations syndicales signataires représentent un consensus de 50 % en termes d'audience électorale ou 30 % complété par l'approbation exprimée majoritairement par les salariés ;

- Tous les autres accords collectifs, sur quelque thème que ce soit, restent soumis provisoirement à la règle ancienne selon laquelle ils doivent recueillir un consensus syndical représentant au moins (et non « plus de ») 30 % d'audience électorale (mesurée par rapport à l'ensemble des suffrages exprimés) et n'avoir pas donné lieu à l'expression d'une opposition par le ou les syndicats majoritaires.

Ce tableau, soulignons-le, représente l'état actuel des textes, les ordonnances actuellement en gestation pouvant encore réserver quelque surprise. On peut lire, en effet, dans le projet de loi d'habilitation du Gouvernement, que celui-ci sera autorisé à prendre par Ordonnances en vertu de l'article 38 de la Constitution « toutes mesures relevant du domaine de la loi afin (notamment) de favoriser les conditions de mise en œuvre de la négociation collective en facilitant le recours à la consultation des salariés pour valider un accord (et) modifiant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, ainsi que le calendrier et les modalités de généralisation de ce caractère majoritaire »…

La dialectique peut-elle casser des briques ou en même temps !

- 21/07/2017

Nous voilà donc dans un nouveau monde. Reconnaissons que notre président bouleverse nos repères. Je fais partie des militants syndicaux et associatifs qui ont agi pour sa victoire. Bien avant le second tour, où rien ne pouvait justifier l'attentisme ou la neutralité malveillante.
Nous sommes donc en mouvement, mais parfois les lois de la dynamique sont négligées. En dynamique politique ou sociale, il faut recomposer de manière à ne pas perdre l'équilibre.
La vieille politique a vécu, mais le nouveau monde a du mal à naître, alors on bricole avec l'ancien. On a cru que la nouveauté signifiait innovation, or aujourd'hui l'innovation politique est absente.
Le mouvement En Marche a des difficultés à apparaître comme révolutionnant les pratiques.
Des élus LREM semblent bien égarés, parfois même en décalage complet avec la ligne de campagne du président, notamment sur la moralisation de la vie politique.
Si la nouveauté a des vertus, elle a aussi un passé qui n'est pas toujours à la hauteur de la chose publique.
Les citoyens veulent des engagés capables de bouger notre société figée, sans pour autant mettre à terre ce qui l'est déjà.
Il y a donc un décalage entre la volonté du président et de son gouvernement et les relais audibles de terrain. On me dit il faut du temps, non les réformes sont en cours. Même l'été.
C'est ici que l'en même temps montre la difficulté propre à la dialectique « macronienne ».
Cette dialectique est par trop optimiste, elle peut nous éviter d'affronter les contradictions, car la dialectique c'est aussi cela, un moment de tension, même en dehors d'une approche marxiste.
Ces moments de tensions, le pouvoir veut essayer de les contourner par la concertation, discussion.
Il faut le faire, c'est ainsi que la procédure des états généraux de l'alimentation est une excellente initiative : https://www.egalimentation.gouv.fr/
On devra alors trouver des compromis, il y aura des gagnants et des perdants. Cessons de répéter qu'il n'y aura que des gagnants. C'est là que le pouvoir démocratique devra montrer sa capacité à gérer les tensions.
Sur les questions fiscales, l'exercice sera encore plus difficile. Les retraités paieront les premières réformes. Les autres devront être assumées par un regain de croissance parfaitement envisageable.
C'est sur ce dernier point que le rôle du ministre de la transition écologique et solidaire devient central. Notre modèle de croissance n'est plus adapté pour les grands défis à venir. Le plan Climat trace de réelles perspectives même si le climat n'est pas le seul enjeu des décennies à venir.
La biodiversité, bousculée, est à un tournant, on doit en faire une priorité équivalente à celle du climat et pas seulement dans son rôle d'atténuation. Mais cette défense doit être menée avec lucidité, devant l'urgence des drames humains (chômage, pauvreté, migrations.), on nous dit d'attendre. Peut-on attendre ? Est-ce que notre respect de la règle des 3 % ne doit-il pas contenir du projet pour notre avenir ?
Il faut défendre notre crédibilité au sein d'une Europe qui vit des moments difficiles, y compris sur des valeurs fondamentales (cas de la POLOGNE), mais construisons collectivement une vision positive de l'avenir.
La règle des 3 % ne fait pas rêver, on doit expliquer son sens politique, car elle n'a aucun sens économique à ce degré de précision. Cette règle bouleverse les projections budgétaires pour 2018. On ne peut pas uniquement valoriser le budget de la Défense.
Le travail reste à faire pour rallumer les étoiles.
Quant à la dialectique, prenons l'air : https://fr.wikipedia.org/wiki/La_dialectique_peut-elle_casser_des_briques_%3F

Les ressources humaines font leur révolution

Par **Karen Latour** | 21/07/2017, 10:46 | 573 mots

Lors de l'événement #HRevolution à Lyon (Crédits : Emmanuel Foudrot/ADE)Les ressources humaines doivent s'adapter aux changements engendrés par le digital. Si attirer les meilleurs talents reste essentiel, il faut désormais prendre en compte les aspirations des jeunes, en quête de nouvelles formes de management, dans un environnement où les compétences d'aujourd'hui sont différentes de celles de demain. Autant de défis évoqués lors de la conférence organisée par ManpowerGroup France à l'occasion de ses 60 ans en association avec Acteurs de l'économie – La Tribune, mardi 18 juillet à Lyon.
"*Le monde change. Le digital vient bousculer le business modèle des entreprises. Et la tâche n'est pas facile pour le dirigeant qui doit améliorer en permanence ses performance*, lance David Charbonnier, directeur de région Est chez Manpower France. *C'est ce qui motive Manpower à se positionner comme un partenaire RH ambitieux et innovant pour ses clients".* Comme avant, "*le chef d'entreprise cherche à fidéliser ses meilleurs talents"* mais désormais, il *"doit les accompagner pour qu'ils s'adaptent au changement",* ajoute-t-il.
Avec la révolution numérique, les compétences dont les entreprises auront besoin demain seront différentes de celles d'aujourd'hui. *"Comment être capable de gérer les mobilités, rebâtir les compétences des collaborateurs et mettre les gens en mouvement ?*", questionne Alain Roumilhac, président de ManpowerGroup France. "*L'évolution des compétences va devenir un enjeu clé des entreprises, notamment dans le tertiaire".* On parle alors de "*learnability*", autrement dit, on s'intéresse d'abord à la capacité du collaborateur à apprendre, et non plus seulement à son savoir-faire.

Changement de paradigme

Face à ce qu'Alain Roumilhac, nomme une "*révolution RH*" liée au digital, il devient nécessaire, essentiel, d'adapter le processus RH dans les entreprises et d'opérer une transition *"vers un autre modèle d'entreprise, de management, de raisonnement, d'interaction et de fonctionnement."* La prise en compte des besoins des collaborateurs devient un enjeu majeur. Or, l'entreprise doit s'adapter à la particularité des talents d'aujourd'hui, plus volatils, évoluant dans un monde plus complexe.

Selon Christian Boghos, directeur général communication marketing stratégique et influence de ManpowerGroup France, il n'existe plus deux jeunesses, mais quatre : les "fragiles", pour qui le travail est une contrainte, les "optimistes exigeants", qui veulent des entreprises innovantes qui s'adaptent à eux, les "pragmatiques", pour qui le salaire est un facteur déterminant, et enfin les "optimistes flexibles", qui pensent devoir s'adapter à l'entreprise mais ne sont pas contre le fait qu'elle évolue.
Point commun entre la plupart de ces jeunesses : à leurs yeux, le manager ne doit pas être efficace, ni exemplaire, ni avoir des qualités empathiques "*contrairement à ce que nous, nous pensons.*" Signe d'un changement de paradigme, pour les 18-30 ans, il doit plutôt savoir dialoguer, avoir des compétences pour organiser le travail, une autorité pour montrer la voie.
Pour Christian Boghos, cette différence explique le "*divorce, ou du moins le malentendu entre le management et les jeunes talents*." En somme, "*ils veulent toujours des chefs, mais pas les mêmes.*" De fait, plusieurs tendances RH émergent, à commencer la fonction même de RH qui consiste désormais en prescrire plutôt que prédire. Face à un candidat devenu client, le recruteur devient un séducteur.

Open-innovation

Pour aider les entreprises dans leur transformation et les aider à innover, ManpowerGroup France a mis en place une cellule innovation, Eclaireur office, dans une logique d'open-innovation. L'idée est de scanner le monde des ressources humaines en travaillant avec les startups. Aujourd'hui, 350 font partie de cette initiative. Parmi elles, les lyonnais Evaveo, ou Jobijoba, Supermood et Work4. Toutes veulent aider à l'évolution du monde des ressources humaines, que ce soit dans le recrutement ou la formation, le bien-être des collaborateurs. Une démarche d'ouverture que les leaders et managers sont également encouragés à adopter afin de construire leur #HRévolution.

Attractivité démographique : un enjeu pour les territoires en difficulté

Medhy Martin, Axel Gilbert

Auvergne-Rhône-Alpes est la deuxième région qui attire le plus grand nombre d'habitants après l'Île-de-France. Toutefois, ce volume d'arrivées est relativement faible par rapport à l'ensemble de la population. Les nouveaux arrivants sont plutôt jeunes, qualifiés et s'installent surtout en milieu urbain, là où se concentrent les établissements d'études supérieures et les emplois qualifiés. Les zones rurales et montagneuses sont nombreuses à perdre des habitants, notamment dans l'ouest et le sud de la région. Le déficit des naissances par rapport aux décès en est souvent la cause. Les personnes qui s'installent dans ces territoires sont pour la plupart âgées, à la retraite ou plus jeunes mais de condition modeste. L'accueil de nouvelles populations est donc un enjeu de développement pour les territoires vieillissants.

INSEE ANALYSES AUVERGNE-RHÔNE-ALPES N° 43 Paru le : 06/07/2017

Sommaire

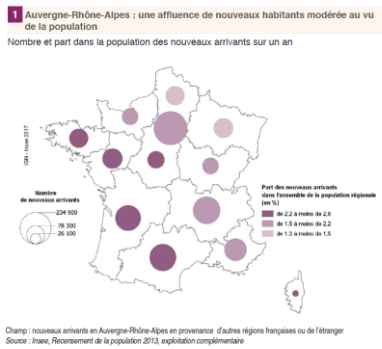
1. Des nouveaux arrivants jeunes et qualifiés
2. Les villes, destination privilégiée des nouveaux arrivants
3. Des territoires perdent des habitants…
4. … d'autres en gagnent grâce à l'accueil de nouvelles populations

Encadrés

1. Revenir s'installer « au pays »
2. Mot du partenaire

Au cours de l'année 2012, 160 000 personnes sont venues s'installer en Auvergne-Rhône-Alpes, plaçant la région au deuxième rang après l'Île-de-France. Mais rapporté à l'ensemble de la population, on ne compte que deux nouveaux arrivants pour cent habitants. Auvergne-Rhône-Alpes se classe ainsi au 9e rang des 13 régions métropolitaines pour ce critère d'attractivité (figure 1), loin derrière les régions de l'ouest et du sud de la France. En revanche, Auvergne-Rhône-Alpes tend à conserver ses habitants, de sorte que le solde migratoire est positif avec la plupart des autres régions françaises (à l'exception de la Nouvelle-Aquitaine, de l'Occitanie, de la Bretagne et des Pays de la Loire). L'excédent migratoire avec le reste de la France s'élève à 17 000 personnes par an.
Un arrivant sur quatre provient de l'étranger, les autres viennent d'autres régions de France, surtout d'Île-de-France (15 %) et des régions limitrophes (Provence-Alpes-Côte-d'Azur, Occitanie, Bourgogne-Franche-Comté). Le profil des arrivants d'Île-de-France est spécifique. Il s'agit surtout d'actifs qualifiés parmi lesquels des personnes originaires d'Auvergne-Rhône-Alpes parties faire leurs études ou ayant débuté leur carrière professionnelle à Paris (encadré). 40 % des actifs en provenance d'Île-de-France sont des cadres.

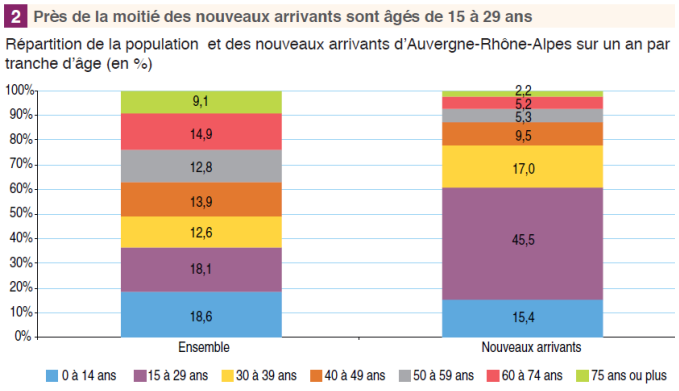
Figure 1 – Auvergne-Rhône-Alpes : une affluence de nouveaux habitants modérée au vu de la populationNombre et part dans la population des nouveaux arrivants sur un an



Des nouveaux arrivants jeunes et qualifiés

Les nouveaux arrivants sont plutôt jeunes. Ils contribuent ainsi à ralentir le vieillissement de la population régionale. Plus de la moitié (61 %) ont moins de 30 ans (figure 2). L'offre importante en enseignement, notamment supérieur, et les possibilités d'emploi variées attirent des jeunes, principalement entre 15 et 29 ans (45 % des nouveaux arrivants).

Figure 2 – Près de la moitié des nouveaux arrivants sont âgés de 15 à 29 ansRépartition de la population et des nouveaux arrivants d'Auvergne-Rhône-Alpes sur un an par tranche d'âge (en %)

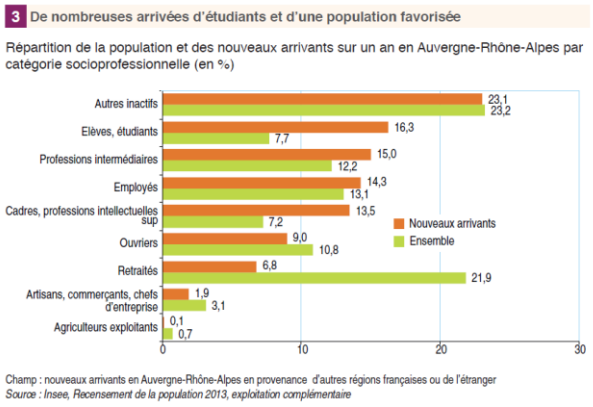


Champ : nouveaux arrivants en Auvergne-Rhône-Alpes en provenance d'autres régions françaises ou de l'étranger
Source : Insee, Recensement de la population 2013, exploitation complémentaire

Auvergne-Rhône-Alpes se distingue par la proportion d'arrivées de cadres et professions intellectuelles supérieures (**figure 3**). C'est la deuxième région la plus attractive vis-à-vis des cadres (après l'Île-de-France), aussi bien en nombre d'arrivées qu'en proportion. Les cadres et professions intellectuelles supérieures représentent 14 % des nouveaux arrivants (21 % pour l'Île-de-France) alors qu'ils constituent seulement 7 % de la population régionale. Les catégories sociales supérieures sont les plus mobiles et Auvergne-Rhône-Alpes les attire grâce à l'offre de travail qualifié et la présence de fonctions métropolitaines dans les grandes villes. Les professions intermédiaires et les employés arrivent aussi en nombre dans la région (respectivement 15 % et 14 %).

Figure 3 – De nombreuses arrivées d'étudiants et d'une population favoriséeRépartition de la population et des nouveaux arrivants sur un an en Auvergne-Rhône-Alpes par catégorie socioprofessionnelle (en %)

Les villes, destination privilégiée des nouveaux arrivants



Champ : nouveaux arrivants en Auvergne-Rhône-Alpes en provenance d'autres régions françaises ou de l'étranger
Source : Insee, Recensement de la population 2013, exploitation complémentaire

Les nouveaux habitants de la région emménagent plutôt en ville : Lyon, Clermont-Ferrand, Grenoble, les villes du Genevois et du sillon alpin (**figure 4**). C'est surtout le cas des étudiants, en raison de l'implantation des établissements d'études supérieures. Les villes universitaires attirent ainsi un flux continu de nouveaux étudiants, dont une partie repartent dans leur région d'origine une fois leurs études terminées. Les grandes villes concentrent également les arrivées de cadres et professions intellectuelles supérieures.

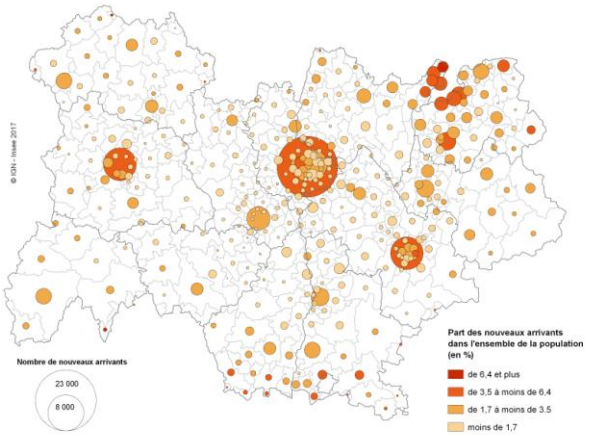
Les populations plus modestes s'éloignent des centres-villes pour la périphérie, notamment en raison du coût de l'immobilier. En effet, même si les professions intermédiaires emménagent encore en centre-ville, leur proportion est conséquente dans le périurbain. Les employés et ouvriers s'éloignent davantage vers des territoires plus ruraux. De même, les familles avec enfants, qui souhaitent des logements plus vastes, s'installent plus souvent dans les territoires périurbains et ruraux.

Attirés par des territoires plus ensoleillés, des personnes âgées et des retraités viennent habiter certains territoires ruraux du sud de la région en Ardèche et dans la Drôme, entre Aubenas et les Baronnies. Le nombre de ces nouveaux arrivants reste assez modeste dans ces territoires à faible densité, mais leur part est importante par rapport à la population locale.

Sur l'ensemble de la région, les départements comportant de grandes métropoles sont donc les plus attractifs. Le Rhône, en tête avec l'agglomération lyonnaise très dense et très étendue, accueille plus du quart des nouveaux arrivants. Les départements de l'Isère et de la Haute-Savoie accueillent aussi beaucoup de nouveaux habitants. Ils attirent chacun 13 % des nouveaux arrivants grâce à l'influence de Grenoble et de la périphérie de Lyon pour l'Isère et du Genevois et d'Annecy pour la Haute-Savoie. La situation du Genevois français est très particulière. L'arrivée de nombreux travailleurs transfrontaliers contribuent à faire de la Haute-Savoie le département de Métropole à la plus forte croissance démographique.

À l'ouest de la région, les volumes d'arrivées sont plus réduits. Cependant, les nouveaux arrivants y représentent plus de 2 % de la population. Ils participent au redressement démographique de la partie auvergnate.

Figure 4 – Les grands pôles urbains, le Genevois et le sud de la région particulièrement attractifsNombre et part des nouveaux arrivants dans la population sur un an



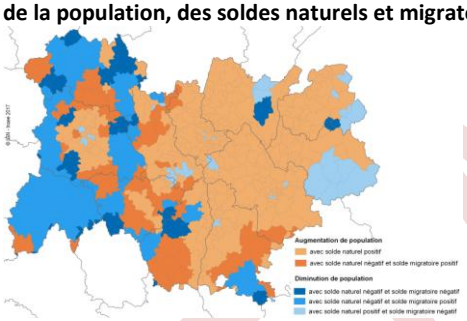
- Champ : nouveaux arrivants en Auvergne-Rhône-Alpes en provenance d'autres régions françaises ou de l'étranger.
- Source : Insee, Recensement de la population 2013, exploitation complémentaire

Des territoires perdent des habitants…

L'attractivité envers les nouveaux arrivants reste un enjeu de développement dans de nombreux territoires, en particulier les territoires vieillissants qui dépendent de l'arrivée de nouveaux habitants pour maintenir le niveau de leur population. Cette situation peut justifier la création ou l'amplification de politiques d'accueil en Auvergne-Rhône-Alpes.

Dans la région, un quart des territoires de vie perdent des habitants (**figure 5**). Ils se situent principalement en montagne : dans la Maurienne, le Mont-Blanc et le Diois du côtédes Alpes, le Bugey dans le Jura et dans le Vivarais et la quasi-totalité du Cantal pour le Massif central. Ces zones rencontrent des problèmes d'enclavement liés à la montagne, qui relèvent d'actions adaptées comme la politique de massif. La déprise démographique est aussi marquée autour d'Ambert, de Roanne, de Montluçon, et à l'est de l'axe Thiers-Moulins. Néanmoins, de nouvelles personnes extérieures à la région s'installent sur ces territoires. Il s'agit plutôt de personnes de plus de cinquante ans, qui vivent seules, et de personnes de condition modeste (ouvriers, employés retraités, inactifs).

Figure 5 – Des territoires à enjeux surtout dans les zones rurales et de montagneRépartition des territoires de vie en fonction de l'évolution de la population, des soldes naturels et migratoires entre 2008 et 2013



- Champ : nouveaux arrivants en Auvergne-Rhône-Alpes en provenance d'autres régions françaises ou de l'étranger.
- Source : Insee, Recensement de la population 2013, exploitation complémentaire

Dans de tels territoires, l'attractivité envers les nouveaux arrivants dépend de nombreux facteurs. On peut citer le développement de l'emploi, parfois dans un contexte de restructuration économique difficile, l'accès aux équipements, la revitalisation des centres-bourgs, l'amélioration de l'accès aux réseaux mais aussi la notoriété du territoire.

La perte d'habitants peut être consécutive à un déficit de naissances par rapport aux décès (solde naturel négatif) cumulé à un nombre de personnes qui quittent le territoire supérieur à celui des entrées (solde migratoire négatif). Les territoires dans ce cas, peu nombreux, manquent d'attractivité et de dynamisme démographique. Des personnes âgées viennent toutefois s'y installer, ainsi que des couples, notamment quadragénaires, avec enfants de moins de 15 ans mais ils restent de condition très modeste.

Par ailleurs, un solde migratoire peut être positif sans compenser suffisamment un solde naturel négatif. Ces territoires ont donc une certaine attractivité mais celleci doit être accentuée pour compenser les effets du vieillissement de la population. Quelques villes moyennes d'Auvergne comme Moulins, Aurillac, Saint-Flour, et plus généralement le Cantal se trouvent dans cette situation. Parmi leurs nouveaux arrivants, les retraités sont surreprésentés : 16 % des arrivées (pour 7 % des nouveaux arrivants sur l'ensemble de la région). Les arrivants actifs sont pour la plupart des employés, à l'image de la population active générale de ces villes moyennes. La réussite de la transformation économique de ces territoires conditionnera largement leur attractivité future.

Troisième cas possible, les territoires jeunes, où le solde naturel positif ne parvient pas à compenser les nombreux départs. Ils peinent donc à garder leur population. Des territoires alpins comme la Maurienne ou le Mont-Blanc sont concernés. Une partie de ces territoires relèvent toutefois de bassins de vie proches des grands pôles de la région (autour de Saint-Étienne, Clermont-Ferrand ou Grenoble), ou de territoires marqués par une baisse de l'emploi comme Oyonnax. La population qui arrive y est plus jeune, notamment des étudiants qui vivent seuls et s'installent dans ces zones à l'immobilier plus avantageux.

… d'autres en gagnent grâce à l'accueil de nouvelles populations

Plus des trois quarts des territoires de vie de la région gagnent des habitants. Certains réussissent à en gagner même s'ils comptent plus de décès que de naissances. Pour ces territoires, où la moyenne d'âge est relativement élevée, l'accueil de nouvelles populations est donc le seul moteur de la démographie. Ils se situent à l'est de la Drôme, en Ardèche et dans l'ouest de la région. Dans certains cas (Aubenas), le solde migratoire très élevé permet même au territoire de figurer parmi les plus fortes croissances démographiques de la région.

Les nouveaux arrivants y sont plutôt âgés, de condition modeste (ouvriers et retraités) et en couple. Ces territoires attirent aussi les ménages avec enfants. En effet, les couples avec enfants, les personnes de moins de 15 ans et de 40 à 49 ans, ainsi que les familles monoparentales, sont surreprésentés. Dans tous ces territoires, l'attractivité auprès des cadres et professions intermédiaires est difficile, faute d'emplois en

abondance. À la question de l'attractivité résidentielle s'ajoute donc la question des activités économiques nouvelles qui peuvent s'implanter dans ces territoires éloignés des métropoles.

Encadrés

Revenir s'installer « au pays »

Plus de 18 % des nouveaux arrivants sont nés dans la région et reviennent s'y installer, et 12 % reviennent dans leur département de naissance. Ces « retours au pays » sont en proportion plus fréquents dans les territoires à faible attractivité résidentielle. Ainsi, la Loire est le département où la proportion de nouveaux arrivants originaires de la région ou du département est la plus forte. En revanche, sous l'effet de nombreuses arrivées de l'étranger dans la région genevoise, la proportion de nouveaux arrivants originaires du département d'installation ou de la région est faible dans l'Ain et la Haute-Savoie.

Outre la Loire, le retour dans le département de naissance est plus fréquent dans les territoires à la limite de la Lozère, du Forez, du nord de l'Allier et de l'axe Voiron-Valence. Ces zones particulièrement rurales attirent des personnes âgées qui reviennent pour la retraite, des seniors pour terminer leur carrière dans leur département d'origine et des jeunes de retour à la fin de leurs études. Les familles monoparentales sont aussi surreprésentées. Il peut s'agir de personnes ayant suivi leur conjoint et qui reviennent après séparation mais aussi pour des raisons de précarité.

Mot du partenaire

Depuis 2006, l'Agence des territoires d'Auvergne (ARDTA) contribue au développement des territoires et à leur attractivité en conduisant une politique régionale d'accueil de porteurs de projets (création/reprise d'entreprises). L'ensemble des travaux de l'Agence sont partenariaux. Par ailleurs, l'Agence anime des dispositifs de développement numérique dans les territoires, soutient leur ingénierie, et pilote un observatoire des territoires pour l'action.

Cet observatoire est un outil de connaissance et d'aide à la décision. Il produit des cartes, analyses statistiques et études territoriales qui accompagnent les actions de l'Agence et de ses partenaires.

Ses deux champs d'observation principaux sont l'attractivité et le développement numérique des territoires. L'observatoire a pour objectif d'avoir une bonne connaissance de ces enjeux afin d'évaluer et d'orienter les dispositifs de développement dédiés.

Ainsi, l'observatoire avait montré que l'accueil de nouvelles populations avait été le seul moteur de la croissance démographique retrouvée dans les années 2000 en Auvergne. Aujourd'hui, cette nouvelle étude, réalisée en partenariat avec l'Insee, permet à l'Agence de mieux connaître l'attractivité des territoires de la nouvelle région Auvergne-Rhône-Alpes. Elle montre que l'accueil de nouvelles populations demeure un enjeu fort pour de nombreux territoires de cette région.

Les enracinés du Palais Bourbon

À propos de : J. Boelaert, S. Michon et É. Ollion, *Métier : député. Enquête sur la professionnalisation de la politique en France*, Raisons d'agir

par ***Olivier Rozenberg*** , le 17 juillet

Les professionnels de la politique ont mauvaise presse. Trois sociologues ont enquêté sur l'évolution du profil de nos députés, et leurs conclusions invitent à s'interroger : les résultats des élections de juin 2017 marquent-ils vraiment une ouverture du monde politique ?

Recensé : Julien Boelaert, Sébastien Michon et Étienne Ollion, *Métier : député. Enquête sur la professionnalisation de la politique en France*, Paris, Raisons d'agir, 2017, 147 p., 8 €.

Depuis l'université de Strasbourg et le laboratoire SAGE, Julien Boelaert, Sébastien Michon et Etienne Ollion étudient depuis plusieurs années le profil des dirigeants politiques français. Le livre *Métier : député* constitue une première restitution de leurs travaux. Centré sur les députés, il donne à voir les différentes formes de professionnalisation en cours de l'offre politique à l'aide d'une démarche principalement prosopographique (soit l'étude des biographies, notamment des trajectoires professionnelles). Clair, synthétique et précis, leur ouvrage s'impose par sa richesse empirique, principalement mais pas exclusivement quantitative. Dix ans après *Qui sont les députés français ?* [1], le livre offre ainsi une actualisation de différentes données relatives aux députés en se concentrant sur l'étude des carrières plutôt que sur celle de la perception par les élus de leurs rôles comme l'avaient fait Olivier Costa et Éric Kerrouche.

Métier : député témoigne d'une connaissance approfondie du terrain. Les auteurs refusent par exemple de prendre pour argent comptant les fiches biographiques remplies par les députés et présentées par l'Assemblée. Ils s'attachent à produire leurs propres indicateurs, par exemple « la profession la plus significative avant d'être élu ». On apprécie aussi le caractère mesuré du propos dans une collection connue pour son engagement critique [2]. Loin de cautionner l'idée d'une homogénéité de l'élite, l'ouvrage met par exemple en évidence le déclassement relatif que subit la profession politique dans la France contemporaine. Les couches économiques dominantes délaisseraient ce type de carrières offrant des rendements différés et plutôt incertains.

Aux portes du Palais

En dépit de son foisonnement empirique, le livre apporte deux enseignements majeurs. En premier lieu, la part des députés ayant exercé les fonctions de collaborateurs politiques a fortement augmenté en 35 ans. Elle est passée de 14 % en 1978 à un tiers des élus en 2012, la gauche de gouvernement ayant rattrapé la droite durant cette période (p. 73). Il convient de distinguer, au sein de ce groupe, les anciens membres de cabinets ministériels – dont le poids est stable (15 % environ) – des collaborateurs d'élus et permanents de partis dont les effectifs croissent : 2 % en 1978 contre plus d'un quart des élus en 2012 (p. 80). Cette « République des assistants parlementaires » avait déjà été décrite dans d'autres travaux [3], sans faire toutefois l'objet d'une étude aussi approfondie. Le phénomène caractérise autant la gauche que la droite parlementaire. Il tient à divers facteurs exogènes à la compétition législative, notamment la dotation des parlementaires en collaborateurs depuis 1975 ou la montée en puissance de la décentralisation à partir de 1982.

Second enseignement, en partie lié au premier, il faut passer de plus en plus de temps en politique pour devenir député : 12 ans en moyenne à la fin des années 1970 contre près de 19 en 2012 (p. 81). Les primo-députés de 1978 avaient exercé un mandat local depuis plus de 5 ans contre près de 10 pour ceux de 2012. Les auteurs voient dans cet allongement l'indice d'une lutte accrue pour les places au centre du champ politique. Ils évoquent un « effet de file d'attente » (p. 90) rendu possible par la multiplication des postes électifs locaux au cours des dernières décennies ainsi que des fonctions de collaborateurs précédemment évoquées. Comme l'expliquent les auteurs,

l'augmentation morphologique du champ politique a repoussé les frontières de celui-ci. Un investissement de long terme, le plus souvent local, est requis pour accéder au pouvoir. (p. 95)

L'allongement des carrières politiques ne tient pas seulement à l'attente aux portes du Palais Bourbon. La réélection des sortants y contribue également, même si les élections de 2017 présentent une sérieuse inflexion à cet égard. Surtout, le cumul des mandats,

en vigueur jusqu'à cette année, a favorisé le tuilage entre les postes. Les auteurs fournissent de précieuses données en la matière, ils indiquent par exemple qu'en 2012, seule une minorité des députés de 1997-2002 était sortie de la politique (p. 101), les autres étant toujours élus locaux ou nationaux.

Ces évolutions sont d'autant plus remarquables qu'elles opèrent en dépit d'une certaine stabilité socioprofessionnelle de la composition de l'Assemblée et d'un taux de renouvellement non négligeable (y compris avant 2017). Ce sont bien des logiques propres au champ politique qui contribuent à ce type de professionnalisation. Il aurait été intéressant à cet égard d'articuler la densification du champ politique à l'œuvre, ici perçue d'un point de vue surtout sociologique, à la volonté d'autonomie qui anime depuis longtemps l'institution, et dont Delphine Gardey a offert une analyse magistrale [4]. L'entre-soi parlementaire se nourrit à la fois d'une logique de sélection des élus mise au jour par l'ouvrage, de l'organisation matérielle d'un lieu hors norme et de la manipulation constante des règles de droit par le législateur. À l'évidence ces dimensions interagissent. L'insularité du Palais Bourbon favorise certainement la prime donnée aux assistants et la sélection par le temps long qui en constituent, en définitive, une dimension sociologique.

L'Assemblée élue en juin 2017, entre rupture et continuité

Le renouvellement majeur de la composition de l'Assemblée en juin 2017 jette une double lumière sur les résultats de ce livre. On comprend d'abord comment la logique de professionnalisation étudiée a nourri, par réaction, une volonté de « sortir le sortant » et provoqué un renouvellement inédit sous la Ve République. Le fameux « dégagisme » puise, en partie, dans les logiques passées de recrutement des députés. À cet égard, le livre confirme la forte progression, jusqu'à 2012 inclus, des élus ayant principalement, voire exclusivement travaillé dans le monde politique. La catégorie « profession la plus active avant d'être élue » voit ainsi évoluer la part des métiers politiques de 2 % en 1978 à 16 % en 2012 (p. 111). S'ils se gardent de dénoncer toute forme de professionnalisation politique et font valoir les bienfaits démocratiques de la rémunération des parlementaires, les auteurs souscrivent cependant assez clairement aux critiques de la fermeture du monde politique. Dans la conclusion, ils interprètent par exemple les « affaires » touchant le monde politique comme résultant d'un comportement de propriétaires d'élus de longue durée soucieux d'un « juste retour » (p. 133) de leur investissement politique. La réforme radicale consistant à tirer au sort les députés est du reste évoquée assez favorablement.

Cependant, la composition de l'assemblée élue en 2017 n'est pas seulement une réaction à l'évolution de moyen terme des carrières politiques ; elle peut aussi se comprendre, plus subtilement, comme son prolongement. Dans un dernier chapitre, les trois auteurs mettent en avant la logique d'individualisation du capital politique. Le long processus de collectivisation du travail politique et de la compétition électorale, initié à la fin du XIXe siècle et bien analysé par la sociologie politique française, s'érode en effet progressivement sous le coup de l'allongement des carrières, du rétrécissement de la base sociale des partis, de l'individualisation des ressources politiques (« mon bureau, mes collaborateurs ») et de l'explosion de l'offre médiatique (« mon site web, mes interviews »). Agents de partis, les députés tendraient à devenir de petits patrons, pour emprunter une métaphore souvent filée dans l'ouvrage. Il s'agirait alors, pour les parlementaires de base, d'exister et de se différencier les uns des autres en multipliant leurs activités et en se faisant remarquer – quitte à parfois enfreindre les consignes de vote. La désertion des espaces collectifs de l'Assemblée, comme les salles de réunion qui bordent l'hémicycle, par des députés disposant de petits bureaux, illustre bien cette tendance.

Les législatives de 2017 témoignent en partie de ce processus de dé-collectivisation. L'arrivée massive de primo-députés issus d'un parti politique ayant moins d'un an d'existence, le changement d'étiquettes de la part de députés socialistes en fin de mandat ou la gradation des types d'opposition parlementaire au président Macron s'inscrivent dans cette mutation au long cours des composantes du capital politique. L'affaire est cependant complexe puisque l'étiquette partisane importe toujours, et peut-être plus qu'avant, pour l'emporter. Bref, si l'individualisation de la vie parlementaire est en marche, le chemin est encore long.

L'activisme parlementaire reste à expliquer

Si la prise en compte des évolutions sur 35 ans se révèle particulièrement stimulante, on regrette en revanche son aspect purement monographique. Offrir une véritable comparaison aurait à l'évidence dépassé le format de la collection dans lequel le livre est publié. Cependant, certains aperçus comparatifs permettraient d'engager le débat sur le caractère purement français de la professionnalisation à l'œuvre. Le cumul des mandats, le semi-présidentialisme à la française ou la faiblesse historique des partis constituent autant de facteurs explicatifs dont il est difficile de prendre la mesure faute de comparaison.

Ensuite et surtout, on note que les auteurs semblent plus à l'aise avec la sociologie de la composition de l'assemblée qu'avec celle des activités des élus. Le travail en circonscription, par ailleurs bien étudié [5], ou les activités à l'Assemblée, qui le sont moins, ne constituent certes pas le cœur problématique de l'ouvrage. Il demeure que les passages qui y sont consacrés se prêtent à la critique. Peut-on par exemple comparer les taux d'adoption des projets et propositions de loi (des textes d'origine gouvernementale pour les uns, parlementaire pour les autres) pour attester la faiblesse « sans appel » du Parlement en matière législative (p. 49) ? C'est ignorer la vocation différente des deux instruments. C'est aussi passer sous silence la progression de l'adoption des textes d'origine parlementaire depuis la révision constitutionnelle de 2008 [6]. En regard de la prudence et de l'inventivité dont font preuve les auteurs s'agissant des filières de recrutement des élus, de telles imprécisions surprennent.

Si les « parlementaires ne font pas leur loi » (p. 49), comment interpréter la montée en puissance des différentes activités parlementaires dont le dernier chapitre fait état (heures de séance, amendements, questions écrites) ? Les auteurs suggèrent, souvent implicitement, qu'il ne s'agit là que d'effets de communication de la part d'élus soucieux d' « exister » et de se faire entendre. Ils soutiennent plus précisément que l'évolution de moyen terme des carrières parlementaires et de la compétition politique explique l'activisme croissant des élus, d'une part, et la progression de l'indiscipline parlementaire, d'autre part. Ils écrivent à propos des députés :

la question à laquelle tous sont confrontés, c'est de savoir comment exister dans un espace particulièrement contraint. L'intense activité qu'ils déploient a, justement, pour objectif de les faire exister dans cet espace agonistique et hiérarchisé qu'est l'espace parlementaire. L'activisme législatif tient lui probablement au fait que le parti ne peut pas – ou peut de moins en moins – assurer le salut à long terme des élus. (p. 127)

Sans rejeter cette explication macrosociologique, on notera qu'elle gagnerait à être confortée par une analyse envisageant des hypothèses alternatives – par exemple s'agissant de l'indiscipline : le rôle des idéologies, de la popularité de l'exécutif, l'évolution propre à la gauche, etc. Une telle validation s'impose d'autant plus que le propos, au fond, n'a rien d'intuitif : les élus passent plus de temps en politique, ils sont entrés très tôt dans un parti, ils sont plus qu'avant redevables à des mentors, et pourtant, une fois élus, ils chercheraient à « construire un profil singulier » (p. 124) et à « signaler une différence » (p. 118) jusqu'à refuser les consignes de vote. Au regard de la sociologie des champs dont s'inspire l'ouvrage, l'hypothèse suggère que la densification et la fermeture du champ contribuent à une remise en cause d'une de ses règles essentielles : l'obéissance des députés de la majorité à l'exécutif. Il y a là un paradoxe qui, étrangement, n'est pas appréhendé comme tel et nécessite peut-être que les auteurs nourrissent leurs propos d'une plus grande diversité de données et de points de vue, en puisant par exemple dans la sociologie de

la médiatisation des assemblées ou la psychologie des élus. Reste que si le livre dit vrai, la relative déstructuration du champ politique ouverte par les élections législatives de 2017 devrait favoriser la caporalisation des députés de la majorité durant la législature qui s'ouvre.

Pour citer cet article :

Olivier Rozenberg, « Les enracinés du Palais Bourbon », *La Vie des idées* , 17 juillet 2017. ISSN : 2105-3030.

Le Chef d'Etat Major des Armées : devoir de parler ou devoir de réserve

Le général Pierre de Villiers a présenté sa démission de Chef d'état major des armées (CEMA) le 19 juillet 2017, exactement une semaine après son audition par la commission de la défense de l'Assemblée nationale, le 12 juillet, audition durant laquelle il n'aurait pas mâché ses mots. Selon la presse, car on ne dispose d'aucun verbatim ni d'aucune vidéo, il aurait dénoncé, dans un style quelque peu rugueux, les coupes budgétaires annoncées dans le budget de la défense : *« Je ne me laisserai pas baiser comme cela »* (...) *Le grand écart entre les objectifs assignés à nos forces et les moyens alloués n'est plus tenable*". Dès le lendemain, 13 juillet, le Président Emmanuel Macron a pris la parole durant la traditionnelle garden party qui précède le défilé des troupes. Il a affirmé qu'il n'était *«pas digne d'étaler certains débats sur la place publique»*. Il a ensuite rappelé aux militaires leur *«sens du devoir et de la réserve»*, pour finir sur un ton de commandement : "*Je suis votre chef. Les engagements que je prends devant nos concitoyens et devant les armées, je sais les tenir. Et je n'ai à cet égard besoin de nulle pression et de nul commentaire".*

Le Président de la République est le chef des armées, prérogative que nul ne lui conteste, surtout pas les militaires, et qui figure formellement dans l'article 15 de la Constitution. A ce titre, il "*préside les conseils et les comités supérieurs de la défense nationale*". Comme chef des armées, il a donc le droit, s'il le souhaite, de "recadrer" le CEMAA. Certes, il existe une règle traditionnellement respectée dans les forces armées qui veut qu'une telle explication de texte n'ait jamais lieu devant les subordonnés de l'intéressé. En tout état de cause, le Président a le droit de l'écarter puisqu'elle est dépourvue de fondement juridique et résulte seulement d'une tradition de management fondée sur le principe hiérarchique. Il appartiendra ensuite au Président, et à lui seul, de juger de l'opportunité de cette dramatisation, face à un général sans doute très conscient des conséquences de ses propos.

La question n'est pas de savoir si le Président est compétent pour tancer un grand subordonné mais s'il avait raison sur le fond. Autrement dit, le général de Villiers avait-il commis un manquement à l'obligation de réserve ?

Le devoir de parler

L'article 5bis de l'ordonnance du 17 novembre 1958 relative au fonctionnement des assemblées parlementaires énonce qu'"*une commission spéciale ou permanente peut convoquer toute personne dont elle estime l'audition nécessaire, réserve faite, d'une part, des sujets de caractère secret et concernant la défense nationale, les affaires étrangères, la sécurité intérieure ou extérieure de l'Etat, d'autre part, du respect du principe de la séparation de l'autorité judiciaire et des autres pouvoirs*". En l'occurrence, pour préserver la confidentialité des échanges, l'audition du général de Villiers a été réalisée à huis-clos. Cette confidentialité est censée à la fois protéger le secret de la défense nationale et garantir la complète liberté des échanges. Bien que n'ayant donné lieu à aucun compte-rendu, il est évident que l'audition du général a suscité des fuites, mais il était probablement le premier à s'y attendre.

Quoi qu'il en soit, la personne convoquée devant une assemblée parlementaire ne peut s'y soustraire. Un refus est passible d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 7500 €.

L'obligation de réserve

Le problème est que le CEMA, comme n'importe quel fonctionnaire, est soumis à l'obligation de réserve. Alors que celle-ci est d'origine jurisprudentielle pour le reste de la fonction publique, elle a un fondement législatif dans le cas des militaires. L'article L 4121-2 du code de la défense énonce certes que "*les opinions ou croyances, notamment philosophiques, religieuses ou politiques, sont libres*". Toutefois, elles ne peuvent être exprimées " *qu'en dehors du service et avec la réserve exigée par l'état militaire*". Cette règle s'applique à tous les moyens d'expression, et le Conseil d'Etat, dans un arrêt du 12 janvier 2011, admet que le chef d'escadron de Gendarmerie *Jean-Hugues Matelly* a violé l'obligation de réserve en publiant différents articles contestant le passage de l'Arme sous l'autorité du ministre de l'intérieur. En l'espèce, la Haute Juridiction estime disproportionnée par rapport aux faits qui l'ont motivée la sanction de radiation des cadres prononcée à son encontre. Par ailleurs, la jurisprudence considère que la réserve s'impose avec une intensité plus importante aux agents publics investis de fonctions particulièrement importantes. Dans un arrêt du 24 septembre 2010, le Conseil d'Etat confirme ainsi la légalité d'une sanction infligée à un préfet qui avait publiquement critiqué le ministre de l'intérieur.

Certes, mais dans les deux cas, les sanctions portaient sur des manquements à l'obligation de réserve commis soit par des publications, soit par des propos tenus à des journalistes. Elles ne concernaient pas un échange intervenu dans une commission parlementaire, à huis-clos. Dans l'état actuel du droit, aucune loi n'affirme que l'obligation de réserve doit être écartée au profit du parlement. Il appartient donc au malheureux militaire auditionné de gérer ce *double-binding*. Soit il est parfaitement sincère et il risque à tout instant de violer le devoir de réserve. Soit il respecte parfaitement la réserve et inflige aux parlementaires l'un de ces Power-Point de langue de bois que les militaires savent très bien fabriquer, précisément quand ils ne veulent rien dire. Dans un cas, le militaire risque la sanction, dans l'autre le Parlement est pas informé de manière satisfaisante.

En l'absence de texte, on peut se référer au précédent bien connu du général Soubelet. Devant une commission parlementaire, il avait déclaré : "*Pour le seul mois de novembre 2013 dans les Bouches-du-Rhône, 65 % des cambrioleurs interpellés sont à nouveau dans la nature*". Et il ajoute : *«Vous pouvez mettre des effectifs supplémentaires sur le terrain mais, dans ces conditions, cela ne servira à rien».* Il s'exprimait alors, en décembre 2013, devant la commission d'enquête parlementaire sur la lutte contre l'insécurité. Devant une commission d'enquête, l'intéressé est auditionné sous serment et le mensonge est susceptible de poursuites pour faux témoignage, dans les conditions du code pénal. Il avait donc choisi de respecter son serment et de dire ce qu'il pensait être la vérité. Mais cette affaire n'a pas eu pour effet de clarifier l'étendue de l'obligation de réserve et la question de son opposabilité au parlement. En effet, dans son cas, il était inutile d'engager une procédure disciplinaire. Le général a simplement été muté à la direction de la gendarmerie d'outre-mer, avant qu'il soit mis fin à ses fonctions dans l'armée d'active.

Et le parlement ?

Reste la question du parlement. Le 5 juillet 2017, un médecin qui avait témoigné devant une commission d'enquête sénatoriale a été sévèrement condamné pour parjure par le tribunal correctionnel. Interrogé sur le coût de la pollution de l'air, il avait caché ses liens avec le groupe pétrolier Total. Or, si les personnes auditionnées peuvent être poursuivies en cas en parjure, peut-être devraient-elles être protégées lorsqu'elles expriment leur opinion avec sincérité ? Si l'on considère le cas du général de Villiers, on comprend que le Chef de l'Exécutif, certes chef des armées, entend imposer une stricte obligation de réserve à ceux qui sont auditionnés par la représentation nationale. Au célèbre "Je

ne veux voir qu'une seule tête" succédera donc un "Je ne veux entendre qu'un seul discours". Si le Parlement l'accepte, il aura, somme toute, l'information qu'il mérite.

LE FN PEUT-IL DÉPASSER SA « CRISE DE CROISSANCE » ?

21/07/2017 4' Chloé Morin

Le Front national est en crise. Ce constat s'est installé à la faveur d'un débat d'entre-deux tours catastrophique, ainsi que d'une campagne des législatives marquée par des dissensions entre Marine Le Pen et Florian Philippot, et sanctionnée par un score décevant et un nombre de députés inférieur à celui de La France insoumise. Cette idée d'un parti en crise de décroissance reflète-t-elle pour autant l'état réel du Front national ? Éclairage avec Chloé Morin alors que s'ouvre un séminaire interne du parti.

Emmanuel Macron et La France insoumise, qui semblent au moins temporairement avoir confisqué à Marine Le Pen d'une part l'incarnation du « changement » désiré et d'autre part la contestation du « système » et de l'ordre établi, ont-ils mis à jour des failles profondes du logiciel frontiste et siphonné son fond de commerce ? Ou cette crise n'est-elle finalement que la première et inévitable crise de croissance d'un parti qui, depuis 2012, a su imposer ses idées au cœur du débat et approfondir sans cesse son ancrage électoral ? Si l'on entend ici et là des réponses définitives, certains enterrant déjà le Front national, et d'autres lui promettant des lendemains qui chantent, il serait bien imprudent de trancher si tôt. Mais d'ores et déjà, l'examen des données à notre disposition nous permet de dresser un état des lieux des défis auxquels le parti se trouve confronté et d'esquisser quelques pistes de réflexion.

Tout d'abord, un certain nombre de données viennent relativiser l'ampleur des difficultés du Front national. C'est un parti qui paraît certes divisé – c'est l'avis de 43 % des personnes interrogées par Yougov pour Le Huffington Post – mais la focalisation médiatique de ces dernières semaines sur les querelles internes a sans doute créé un effet de loupe, conduisant à surestimer l'ampleur des divisions perçues par les électeurs. En effet, même si La France insoumise (25 % des Français jugent ce parti divisé) et La République en marche (20 %) paraissent beaucoup moins divisés que le Front national, le parti est encore loin d'atteindre le niveau division perçu chez Les Républicains (60 %) ou au Parti socialiste (72 %).

De plus, sur trois sujets majeurs de préoccupation des Français que sont la lutte contre le chômage, le terrorisme et la crise migratoire, le Front national conserve une offre distincte de celle des autres partis, relativement crédible (c'est notamment le parti le plus crédible sur les enjeux migratoires et sécuritaires) et facile à résumer et donc aisément mémorisable : la fermeture des frontières et la préférence nationale – qui plaît pour son « bon sens » apparent, mais dont la portée est toutefois contrebalancée par le rejet de la sortie de l'euro. S'agissant du terrorisme et de la crise migratoire, la crédibilité du Front national tient non seulement à ce qu'il a placé ces sujets au cœur du débat, mais aussi à ce qu'un certain nombre de faits ont semblé, depuis 2015, venir confirmer aux yeux de nombre d'électeurs la pertinence de son diagnostic. Or l'antériorité du constat est un argument fort pour promouvoir, par transposition, des idées aujourd'hui minoritaires dans la société : « puisque nous avions raison avant tout le monde sur le terrorisme, vous verrez bientôt qu'il en sera de même sur l'euro ».

En outre, son électorat reste, dans la plupart des domaines, d'une très grande homogénéité idéologique – de loin supérieure aux autres grands partis. Pour s'en convaincre, citons quelques chiffres issus de la dernière enquête Ipsos « Fractures françaises » pour *Le Monde*, le Cevipof et la Fondation Jean-Jaurès :

- 94 % des sympathisants du Front national pensent que la France est en déclin;
- 98 % pensent qu'on « a besoin d'un vrai chef en France pour remettre de l'ordre »;
- 95 % pensent qu'il y a trop d'étrangers enFrance ;
- 94 % pensent qu'aujourd'hui, on ne se sent plus chez soi commeavant ;
- 91 % pensent que les immigrés ne font en général pas d'efforts pour s'intégrer enFrance ;
- 87 % pensent qu'il faudrait rétablir la peine demort ;
- 93 % pensent qu'on est jamais trop prudent quand on a affaire auxautres ;
- 87 % pensent que la mondialisation est une menace pour laFrance ;
- 90 % pensent que la France doit se protéger davantage du monde d'aujourd'hui ;
- 89 % pensent que la plupart des hommes et femmes politiques sontcorrompus ;
- 91 % pensent que le système démocratique fonctionne plutôt mal et que leurs idées sont mal représentées;
- 91 % affirment s'inspirer de plus en plus des valeurs du passé dans leurvie ;
- 81 % pensent qu'il faut aller vers plus deprotectionisme ;
- 81 % souhaitent renforcer les pouvoirs de notre pays même si cela doit limiter ceux de l'Europe;
- 78 % pensent que même si ce n'est pas son message principal, l'Islam porte en lui les germes de la violence et de l'intolérance;
- 77 % pensent que pour réduire le chômage il faut réduire le nombre d'immigrés ;
- 76 % pensent que les notions de gauche et de droite sont dépassées;
- 69 % pensent que les chômeurs pourraient trouver du travail s'ils le voulaientvraiment ;
- 70 % pensent que pour rétablir la justice sociale, il faudrait prendre aux riches pour donner auxpauvres ;
- 65 % pensent qu'on évolue vers trop d'assistanat;
- 65 % pensent que l'appartenance à l'Union européenne est une mauvaisechose ;
- 63 % pensent qu'il faut renforcer la protection des salariés plutôt que donner plus de flexibilité au marché dutravail ;
- 9 % pensent que la manière dont la religion musulmane est pratiquée en France est « compatible » avec les valeurs de la société française...

La liste est trop longue, et pourtant non-exhaustive. Soulignons au passage qu'au vu de ces données, les appels de quelques membres du parti – notamment Sophie Montel, proche de Florian Philippot – à porter « un discours moins anxiogène » sur l'immigration et le terrorisme paraissent dénués de sens. Cela reste en effet des thèmes qui soudent l'électorat du Front national, le mobilisent fortement, et sur lesquels le parti est jugé crédible.

Malgré ces atouts, le Front national est entré dans une zone de turbulences dont il convient d'analyser les causes avec précision. Soulignons, avant d'aborder les questions programmatiques, que les handicaps électoraux du Front national ne sont pas uniquement de nature idéologique.

D'une part, il a perdu au cours de la campagne présidentielle son originalité sur certains de ses points forts : ce n'est plus le seul parti antisystème – au contraire, Marine Le Pen paraissait souvent bien plus installée, bien plus politicienne que nombre de ses

concurrents, et tout autant sinon plus visée par les « affaires » – ni le seul antieuropéen, ou même le seul à porter une ligne dure sur le terrorisme ou l'immigration – à force d'efforts de « dédiabolisation » de sa part, et de durcissement d'une partie de la droite, il est devenu difficile de distinguer ses positions sur la plupart des sujets régaliens de celles de l'aile « Wauquiez » des Républicains.

D'autre part, la personnalité même de Marine Le Pen, qui fut longtemps un atout pour ce parti car elle incarnait une véritable rupture avec la personnalité sulfureuse du père et était perçue comme plus neuve, plus proche du peuple et plus sincère que beaucoup d'autres responsables politiques, ne semble plus être déterminante dans l'attractivité du Front national. En « duel de personnalités », dans le dernier baromètre Ifop pour *Paris Match*, Jean-Luc Mélenchon écrase en effet Marine Le Pen. Il obtient la préférence de 63 % des Français – dont 91 % des électeurs de Benoît Hamon, 83 % de ceux de Emmanuel Macron. Jean-Luc Mélenchon n'est même pas un repoussoir suffisant pour fédérer une majorité d'électeurs de François Fillon derrière Marine Le Pen : 35 % la préfèrent au leader de La France insoumise, mais 45 % le préfèrent lui, et 20 % ne se prononcent pas.

Enfin – et nous arrivons au cœur du débat qui se déroule sous nos yeux – derrière l'apparente homogénéité idéologique du socle électoral du Front national, un certain nombre de fractures sont revenues sur le devant de la scène à la faveur des débats post-défaite présidentielle.

Certains membres du Front national ont ainsi appelé, avec force, à revenir sur la proposition de sortie de l'euro, qui suscite de réelles réticences chez les Français, jusque dans le cœur d'électorat du Front national – 56 % d'entre eux souhaitent que la France sorte de la zone euro, soit cinq points de moins qu'en 2015 et dix points de moins qu'en 2014. Par ailleurs, même si on l'oublie souvent, un autre sujet fracture le parti : le rapport entre liberté donnée aux entreprises et intervention de l'État dans l'économie. Or, là aussi, il existe des divergences entre la ligne « Maréchal-Le Pen » et la ligne « Philippot », deux lignes qui divisent les sympathisants du Front national à 50-50 : d'un côté, un besoin de protection et de régulation et, de l'autre, un souhait que l'on donne davantage de liberté aux entreprises et que l'on cesse d'étouffer contribuables et entreprises sous une pression fiscale et des règles trop lourdes. Le passage à vide du Front national depuis quelques semaines tient sans doute essentiellement au fait que que l'on a davantage entendu parler de ces deux sujets majeurs de division, plutôt que des sujets multiples qui unissent le parti.

Certains se sont hâtés d'en conclure qu'il suffirait de trancher ces deux débats pour supprimer du même coup les handicaps dont le Front national aurait pâti pendant la campagne présidentielle. Mais est-ce vraiment si simple ? Le risque n'est-il pas, en cherchant de manière un peu simpliste à évacuer ces débats, de briser la cohérence de l'édifice idéologique patiemment conçu depuis 2011 ? Est-ce que la cohérence idéologique d'un souverainisme intégral pèse davantage sur le plan électoral que la crainte dont la sortie de l'euro fait l'objet ? Est-ce que le discours de protection, qui fait écho au sentiment d'insécurité économique qui tenaille une vaste majorité de nos concitoyens, est électoralement plus rentable que le désir de « liberté » économique manifesté par une frange de l'électorat du Front national ? Et en levant la dernière barrière idéologique majeure qui le sépare de la droite républicaine, le Front national s'ouvrirait-il un nouvel espace de conquête électorale – notamment chez les retraités qui ont constitué une part écrasante de l'électorat de François Fillon – ou bien risquerait-il, en perdant sa spécificité, d'être jugé électoralement inutile par rapport à un parti jugé plus à même de traduire ses voix en victoire électorale ?

Les données d'opinion à notre disposition ne nous permettent à ce stade pas de trancher ces questions. Tout juste est-il possible de souligner qu'il existe, en ces temps de défiance très forte vis-à-vis de la sphère politique, une prime à la constance et à la cohérence. Mais à l'inverse, ceux qui prennent appui sur l'expérience de l'entre-deux tours de la présidentielle, où la sortie de l'euro a brièvement été abandonnée, pour prétendre qu'une telle révision du logiciel ne s'avèrerait pas électoralement payante, ont probablement tort. En effet, les conditions brouillonnes dans lesquelles ce choix fut fait et rendu public, et ce que nous avons observé à ce moment-là de la mémorisation de la campagne par les Français, indiquent plutôt que les choses ont été trop précipitées et mal expliquées, pour que le Front national puisse en tirer un quelconque potentiel bénéfice. Cela ne veut pas dire qu'en d'autres circonstances, l'abandon de cette mesure ne pourrait pas s'avérer électoralement payant.

Les semaines qui viennent permettront sans doute d'y voir plus clair sur les questions ouvertes ici. Il n'est d'ailleurs pas certain que le Front national ait intérêt à trancher les sujets sur lesquels ses électeurs sont divisés, car le fait même de placer ces discussions au cœur de l'agenda du parti, et ce pendant des mois, ne ferait que souligner ses faiblesses et l'empêcher de se faire entendre dans les domaines où il est fort et attendu par ses électeurs.

Les questions qui font débat aujourd'hui renvoient de manière plus globale à deux options stratégiques majeures pour l'avenir du parti : envisage-t-il son avenir dans la convergence avec l'aile « dure » de la droite républicaine ou considère-t-il qu'en abaissant les barrières qui le séparent encore de la droite, il risquerait de perdre sa spécificité et donc ses électeurs qui, à idéologie semblable, préfèreraient une étiquette moins sulfureuse – celle des Républicains à la sauce « Buisson » – et jugée plus capable de porter ces idées au pouvoir ?

Même si le parti parvenait à mettre son mouchoir sur ses débats internes, colmater les brèches et éteindre les doutes dans ses rangs, la question du leadership se posera immanquablement dans les mois qui viennent. Marine Le Pen, jusqu'ici incontestée, a en effet vu ses faiblesses révélées de manière éclatante lors du débat d'entre-deux tours. Cela a laissé des traces, et une guerre de succession pourrait s'engager en vue de la prochaine échéance présidentielle.

Enfin, restera l'éternelle tension entre volonté de gouverner et positionnement hors système. Avec l'émergence de nouvelles forces politiques, le Front national n'est plus le plus « hors système » et ne parvient toujours pas, après les multiples victoires électorales engrangées depuis 2012, à apparaître véritablement comme un « parti de gouvernement ». Là encore, il devra sans doute trancher.

NOUVELLE « LOI TRAVAIL » : ÉTAT DES LIEUX À MI-PARCOURS

19/07/2017 4' Jean-Pierre Yonnet

Le « Projet de loi d'habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social » a été adopté par l'Assemblée nationale et passe devant la commission des affaires sociales du Sénat le 19 juillet 2017. Entre les commentaires de la presse et les fuites, beaucoup de citoyens peinent à percevoir les réelles implications de ce texte. Alors que les réformes envisagées sont bien évidemment au cœur des préoccupations de l'Observatoire du dialogue social de la Fondation, l'un de ses membres, Jean-Pierre Yonnet, en présente les enjeux.

La loi d'habilitation ouvre neuf grands chantiers :

- L'articulation des accords, autrement dit les questions de la hiérarchie des normes et du principe defaveur ;
- La validation des accords par référendum d'entreprise;
- La fusion des DP (délégués du personnel), du CE (comité d'entreprise) et du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) en une seule instance, à laquelle pourraient venir s'agréger dans certains cas les déléguéssyndicaux ;

- Les conditions de rupture du contrat de travail, en particulier le délai de recours et le barème des indemnités;
- Les conditions du licenciement économique;
- L'extension du champ d'application du contrat dechantier ;
- Les règles d'extension des conventionscollectives ;
- La pénibilité;
- Les travailleurs détachés.

À la date de rédaction de cet article, le gouvernement n'a clairement affiché ses intentions que sur la pénibilité. Des évolutions ne sont toutefois pas à exclure. Le reste fait l'objet de « bilans et orientations » dont le statut n'est manifestement pas définitif. Dans l'attente de la publication des projets d'ordonnances, il convient donc d'être prudent. À ce stade, examinons les enjeux.

I - LA HIÉRARCHIE DES NORMES

Dans ce domaine, les ordonnances ont visiblement pour but de généraliser le modèle de la loi El Khomri. Il ne s'agit pas d'inverser la hiérarchie, mais de permettre une articulation entre les différents accords. Ainsi la loi fixe-t-elle des règles d'ordre public. La convention collective peut compléter cet ordre public absolu par un ordre public de branche et certains sujets sont de la compétence exclusive de la branche. Ce qui n'est pas fixé par l'ordre public absolu ou de branche relève de l'accord d'entreprise. Par ailleurs, la loi et la convention collective peuvent fixer des dispositions supplétives qui s'appliquent en l'absence d'accord d'entreprise.

L'enjeu réside donc dans la définition des sujets réservés à la négociation de branche. Ils étaient six dans la loi El Khomri. La pénibilité semble devoir sortir de la liste pour devenir un sujet que la CCN (Convention collective nationale) peut décider de laisser à l'entreprise. D'autres thèmes comme la qualité de l'emploi ou la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) en feront ils partie ?

II - LE RÉFÉRENDUM

La loi El Khomri avait permis l'organisation d'un référendum à l'initiative d'organisations signataires minoritaires mais représentant au moins 30 % des voix. Une partie du patronat était partisan de référendums à l'initiative de l'employeur.

L'enjeu réside dans les conditions de ce recours. S'agit-il de permettre à l'employeur de prendre l'initiative du recours en cas d'accord signé par des organisations syndicales représentant plus de 30 % mais moins de 50 % des salariés ? Ou bien de lui permettre de consulter les salariés même en l'absence de ce seuil de 30 % ? De lui permettre de soumettre un projet sans négociation préalable ? De permettre la consultation directe des salariés dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ? Autant la première hypothèse est plutôt logique, autant les autres interrogent.

III - LA FUSION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL (IRP)

Le projet de loi d'habilitation prévoit la fusion des DP, CE et CHSCT en une instance unique. Le nom de « Comité social et économique » est apparu récemment dans la communication gouvernementale mais pas dans les textes officiels. Ce modèle serait obligatoire, avec quelques possibilités de dérogation par accord, mais sans possibilité de créer d'autre instance ayant la personnalité juridique. Il s'agit d'une inversion des règles de la loi Rebsamen, qui permettait à l'employeur de créer une telle instance unique dans les entreprises de moins de 300 salariés mais soumettait la fusion des instances à accord dans celles de plus de 300 salariés. Le projet gouvernemental prévoit toutefois que la nouvelle instance conserverait l'intégralité des compétences des trois instances actuelles. Rien n'est dit par contre à ce stade sur le nombre d'élus et d'heures de délégation.

En outre, le projet prévoit que, sur accord, l'instance unique puisse en fusionner une quatrième, les délégués syndicaux.

L'enjeu réside dans la possibilité de faire du « sur-mesure » par accord. Dans une entreprise à établissement unique de plus de 300 salariés, il ne s'agirait que d'une extension de la « DUP Rebsamen » et chacun voit bien comment cela fonctionnerait. Mais dans les entreprises multi-établissements à structure complexe, où les périmètres DP, CE, CHSCT sont différents, la mise en place d'une instance unique obligerait à totalement redéfinir le périmètre de cette instance. Le chantier est énorme pour les directions des relations sociales. Imagine-t-on qu'une telle révolution se mette en place sans concertation et sans accord ? Cette proposition est donc très paradoxale, imposant un modèle unique là où le sur mesure est une nécessité. Pourquoi ne pas rendre la négociation obligatoire et prévoir l'instance unique comme disposition supplétive en cas d'échec de la négociation ?

IV - LES CONDITIONS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La loi d'habilitation envisage de rendre obligatoire le barème indicatif d'indemnités pour rupture sans cause réelle et sérieuse, de revoir les délais de recours, de simplifier le formalisme du licenciement et de clarifier les règles de reclassement pour inaptitude.

L'enjeu en matière de barème doit être vu au regard de la possibilité laissée au juge de sortir du barème en cas de faute grave de l'employeur. On imagine qu'il en irait ainsi par exemple en cas de discrimination. En matière de formalisme, il s'agit moins de simplifier que de guider. En cas de rupture conventionnelle, la procédure est très balisée et les documents à remplir normés. Il n'en va pas ainsi en matière de licenciement. Un meilleur guidage de la procédure est donc de l'intérêt de tous. En matière de délais, ceux-ci sont variables selon le type de licenciement. Une harmonisation n'est pas une mauvaise chose, à condition que le délai soit suffisant pour permettre au salarié de se retourner. N'oublions pas qu'un délai trop court serait d'abord défavorable aux moins instruits et aux plus pauvres.

V - LES CONDITIONS DU LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Dans ce domaine la loi d'habilitation ouvre toutes les portes sans que l'on puisse savoir jusqu'où le gouvernement souhaite aller, les réunions avec les partenaires sociaux étant en cours. Il vise, en effet, les conditions de reclassement, les critères d'ordre, les catégories professionnelles et la reprise d'entités économiques autonomes, soit l'essentiel du contenu des plans de sauvegarde de l'emploi (PSE).

L'enjeu réside dans la capacité à négocier les PSE. La loi Sapin constitue un succès considérable dans la mesure où elle a mis en place un mécanisme conduisant à ce qu'une large majorité de PSE fasse l'objet d'un accord. Les recours contentieux qui étaient la règle avant la loi Sapin se sont considérablement réduits et la DIRECCTE (Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi) n'intervient que dans la minorité des cas où un accord n'a pas pu être trouvé. Mais cela ne fonctionne que parce que les critères d'ordre et les catégories professionnelles ont été définies de manière assez stricte par la jurisprudence. Les accords dérogent souvent à ces normes jurisprudentielles, et c'est bien là le rôle du dialogue social. Si la loi venait se mêler de codifier différemment ce que la jurisprudence a normé, elle pourrait priver les négociateurs syndicaux de leur levier principal de négociation. Cela pourrait aboutir à faire fortement chuter le pourcentage de PSE négociés et à augmenter parallèlement la responsabilité de la DIRECCTE et le recours aux tribunaux administratifs.

En matière de reprise d'entités économiques autonomes, la question posée est celle du PSE avant reprise et du transfert des salariés. Des règles trop contraignantes peuvent faire échouer une reprise, trop souple porter atteinte aux garanties offertes aux salariés.

VI - L'EXTENSION DU CONTRAT DE CHANTIER

Le CDI de chantier n'est pas une nouveauté, il existe depuis la fin des années 1960 dans le BTP et 1993 dans la SYNTEC. Le gouvernement envisage de permettre son extension par accord de branche à d'autres activités sous le nom de « contrat d'opération ».
L'enjeu n'est pas considérable dans la mesure où l'utilisation de cette possibilité par les entreprises du champ de la SYNTEC est faible. De plus, là où le CDD prévoit une prime de précarité, le contrat de chantier prévoit des indemnités de licenciement. L'extension de ce type de contrat n'aurait donc sans doute que des conséquences marginales sur l'emploi et les conditions d'emploi. Le danger n'est donc pas tant là que dans la revendication de certains employeurs visant à pouvoir licencier sans cause.

VII - LES RÈGLES D'EXTENSION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

La loi d'habilitation vise principalement les conditions d'extension et le droit d'opposition des employeurs ainsi que leur portée territoriale ou le seuil d'effectifs à partir duquel la CCN s'appliquerait.
L'enjeu réside principalement dans ce second point. Si les CCN étendues ont une portée limitée, comment se déroule le dialogue social ? De plus, les CCN ayant en particulier un rôle de supplétivité en l'absence d'accord, que se passe-t-il si par exemple elles ne s'appliquent pas aux TPE ? Pour l'instant, le gouvernement ne semble pas avoir ouvert de pistes en la matière.

VIII - LA PÉNIBILITÉ

Dans ce domaine, le gouvernement a annoncé ses premiers arbitrages. D'une part, la pénibilité glisserait du champ des sujets réservés à la négociation de branche au champ des sujets que la branche peut laisser à la négociation d'entreprise. D'autre part, le gouvernement a annoncé la sortie du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) de quatre facteurs (manutention de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques). Pour les salariés en relevant, un départ anticipé en retraite serait possible quand une maladie professionnelle et un taux d'incapacité d'au moins 10 % seraient reconnus en fin de carrière.
L'enjeu est de santé publique. Beaucoup s'accordaient à reconnaître la complexité du système et le besoin de décentralisation de certaines dispositions. Pour autant, il est difficile de contester que les quatre facteurs retirés du C3P nécessitent une approche préventive et non curative. Or, ces quatre risques peuvent être considérablement réduits, voire supprimés grâce à l'ergonomie des postes et l'organisation du travail. Le dialogue social peut se révéler très efficace en recherchant des solutions au plus près du terrain, à condition que les incitants pour les entreprises soient forts.

IX - LES TRAVAILLEURS DÉTACHÉS

Dans ce domaine, la loi d'habilitation permet de modifier la législation en matière de détachement des travailleurs, en l'adaptant aux spécificités et contraintes de certaines catégories de travailleurs transfrontaliers, notamment en ce qui concerne les obligations incombant aux employeurs.
L'enjeu consiste à mieux encadrer une pratique qui a donné lieu à des abus dans de nombreux secteurs. L'équilibre consiste bien sûr à ne pas nuire aux intérêts des travailleurs français détachés à l'étranger. Mais il s'agit là d'un sujet qui concerne davantage les États que le dialogue social.

X - EN GUISE DE CONCLUSION

Cette loi d'habilitation permet d'ouvrir beaucoup de portes. Il n'est pas encore possible de savoir quelles clés le gouvernement utilisera ni jusqu'où il avancera une fois la porte franchie.
Certaines dispositions favoriseront à coup sûr le dialogue social de branche et d'entreprise. D'autres sont clairement à double tranchant. En se montrant trop directif sur la fusion des IRP, le gouvernement peut étouffer un champ naturel de dialogue social. Qui mieux que les partenaires sociaux eux-mêmes est capable de savoir quelle architecture d'IRP est la meilleure pour leur entreprise ? Dans ce domaine, l'État serait bien avisé de se contenter de dispositions supplétives. En voulant réduire les contraintes liées aux licenciements économiques, la loi pourrait réduire l'intérêt des syndicats à signer les PSE. Tout ce que l'on y gagnerait serait un retour à une conflictualité qui a en grande partie disparu depuis cinq ans.

Finalement, il en va de cette réforme comme du dialogue social lui-même. Son succès dépend de son équilibre.

ÉTAT DE L'OPINION FACE AU NOUVEAU POUVOIR

15/07/2017 4' Adrien Abecassis, Marie Gariazzo, Chloé Morin

Quel est l'état de l'opinion des Français face au nouveau pouvoir ? Qu'en est-il de leurs attentes, de leurs craintes et de leur perception de l'action du nouveau pouvoir ? L'Observatoire de l'opinion de la Fondation fait le point à partir de données exlusives de l'Ifop.
L'attentisme – encore majoritaire – commence chez certains à se teinter d'une forme d'impatience, se traduisant par une demande d'actes, de « preuves » que les engagements de campagne sont respectés. Un certain nombre de Français interrogés gardent en effet de la séquence des derniers jours le sentiment d'un aller-retour, d'un report possible des réformes annoncées : certains n'ont pas encore enregistré la correction effectuée en matière fiscale en début de semaine, et beaucoup citent l'exemple des perturbateurs endocriniens comme un renoncement symbolique important. Certains en viennent même à soupçonner un manque d'audace, redoutant que l'ambition initiale ne reste à l'état de « belles paroles ».
Il y a donc un léger sentiment de flottement, auquel s'ajoute le retour des « cafouillages » gouvernementaux qui, évidemment, déplaisent, leur rappelant trop l'« ancien monde » dont ils avaient voulu tourner la page. « Le président dit d'une façon et le Premier ministre autrement, et ça, cela me semble pas trop bon, c'est ce qui a été reproché au président Hollande ». L'association d'Emmanuel Macron avec son prédécesseur, gommée depuis la fin de la campagne, commence à réapparaître, tirée par ce qui a ainsi parfois été perçu comme des hésitations : « navigation à vue héritée de son mentor ».
Ce qui est en train de se jouer, en réalité, est un « test » du renouveau. Le renouvellement des têtes, c'est fait. Le renouvellement de l'incarnation de la fonction, aussi. Le renouveau des pratiques ? « Des promesses électorales qui tombent à l'eau... Comme d'habitude... Et après on se plaint de la défiance des électeurs vis-à-vis de cette oligarchie qu'est la classe politique française ». C'est sur cela que les attentes sont aujourd'hui focalisées : et si, pour une fois, ils faisaient ce qu'ils avaient dit plutôt que d'essayer, à peine arrivés au pouvoir, de changer ou de reculer ?
Ainsi, le discours du Congrès puis le discours de politique générale n'ont été regardés par les Français que sous l'angle d'une « confirmation » ou non des promesses de campagne : le nouveau pouvoir va-t-il se tenir, réaffirmer, « confirmer » ce qu'il avait dit ou, maintenant qu'il a tous les pouvoirs et qu'il n'y a plus d'élections prévues à court terme, changer d'avis ?
Cette demande de réaffirmation du cap à l'occasion du premier grand discours présidentiel était d'autant plus grande que la parole du président avait été rare depuis l'élection. Sa nouvelle méthode de communication est loin d'être aussi « mal vécue » par les Français que par les médias : personne ou presque ne regrette une « absence ». Mais elle accroît l'attente de reposer régulièrement des repères et des objectifs, comme l'indiquent les propos de quelques-uns qui, face à l'absence de pédagogie directe, finissent par craindre que « des discours, il n'en fait pas beaucoup, cela donne le sentiment qu'il magouille dans son coin

pour mieux nous arnaquer » ; ou alimente en partie l'impression d'un exercice du pouvoir trop peu tourné vers les Français dont certains redoutent les effets.
Malgré ces doutes et ces impatiences, de nombreux Français lui prêtent encore le bénéfice du doute et une réelle intention de bien faire. Et ce, notamment parce qu'il a pris suffisamment de distance avec les « appareils politiques » pour qu'on espère qu'il « mène une politique pour les Français plutôt que pour faire carrière » : de ce point de vue, les Français attendent bien qu'il « reste au-dessus de la mêlée » et ne tombe pas dans le marais des jeux politiciens.
Si peu de paroles ont été finalement perçues, la plupart des Français jugent ce début de mandat par le registre de l'action : « pas écouté les discours, mais ses actions me conviennent pour le moment ». Le sentiment que le président « agit » est à mettre en lien avec la jeunesse et le dynamisme perçu de l'exécutif : jusqu'ici, c'est le style – la poignée de main avec Donald Trump, le « Make our planet great again », les images que le président distille régulièrement – qui, plus que les actes et mesures en tant que tels, donnent le sentiment que « quelque chose se passe ».
Ce volontarisme séduit à double titre : il signe l'idée de changement et donne à voir une France qui renoue enfin avec le mouvement, en même temps qu'il rassure sur le fait « que des choses seront faites », ou au moins « tentées », « entreprises », ce qui permet de prolonger l'attentisme, notamment parmi ses soutiens (« ce n'est que le début, laissons-leur encore quelques mois pour juger »).
Mais si le mouvement rassure, ou séduit – en tout cas il crée une dynamique en soi –, le but et l'horizon que cela dessine n'est pas oublié par les Français : « on peut au moins reconnaître qu'il fait en sorte que les choses bougent, bien ou mal mais il veut du changement ». Le changement oui, mais en fait : en bien ou mal ? Et c'est par ce biais que reviennent les jugements sur le fond.
Les critiques commencent ainsi à fuser sur un certain nombre de mesures qui alimentent les mécontentements : l'ISF, un possible report de la suppression de la taxe d'habitation pour 80 % des foyers, aucun signe de la défiscalisation des heures supplémentaires… mais surtout l'augmentation de la CSG, qui mobilise fortement les retraités. C'est incontestablement la thématique fiscale qui domine les autres sujets dans les conversations des Français, et bien souvent sous un angle critique.
Une critique qui se concentre d'ailleurs souvent sur « l'intention » perçue ou supposée. Car, bien peu ayant retenu une ou plusieurs mesures positives fortes, on manque d'éléments d'accroche : « on ne sait pas vraiment à quel jeu il joue » est une phrase que l'on entend ici et là. Cette incertitude sur les intentions finales nourrit le soupçon qu'une fois de plus « les classes moyennes et populaires » pourraient être les grandes oubliées de l'action du gouvernement : « il va enlever les impôts pour les riches, monter la CSG pour les retraités. C'est un candidat qui favorise les riches ».
Ce soupçon d'une politique qui « oublierait » une partie des Français est accru par la forte présence d'Emmanuel Macron à l'international, comme si, en côtoyant les grands de ce monde, on craignait que le président ne s'éloigne de nous – « une bonne présence par rapport aux grands dirigeants mondiaux, mais un rapport lointain et très distant avec les Français… ».
À part la fiscalité, peu d'autres angles émergent, sinon la polémique sur les vaccins, qui mobilise fortement un certain nombre de Français (« il souhaite augmenter le nombre de vaccins obligatoires, mais dans quel but ? Engraisser les lobbies pharmaceutiques ! »). Même là, on retrouve des soupçons d'être « sous l'influence des lobbies et puissances financières » plutôt qu'au service des Français (« sinon pourquoi rendre onze vaccins obligatoires malgré les risques ? », nous demande-t-on), bref une sorte d'exercice du pouvoir dévoyé que l'on redoute car elle signerait l'échec d'une tentative de faire de la politique autrement.
C'est bien sûr ce lien direct avec les Français, cette capacité à les comprendre et à agir pour eux seuls, cette forme de compréhension et de proximité que les Français recherchent. Et à l'inverse, c'est ce qui les trouble lorsqu'elle paraît absente, quel que soit le sujet. Par exemple, les annonces concernant les voitures électriques : « je pense qu'ils vivent dans leur bulle, notamment sur les voitures totalement électriques, ils pensent que c'est avec une prime que les personnes à faible revenu vont pouvoir s'en acheter une ? Il faut qu'ils descendent de leur nuage, on m'explique comment moi avec 1100 euros par mois pour trois personnes avec un crédit de 600 euros, je fais pour me payer une voiture électrique ? À part si monsieur Macron me l'offre je ne pourrai jamais me la payer ! ».
Il est aussi intéressant de noter ce qui *n'est pas* évoqué.
La loi travail, ainsi, n'est presque pas évoquée – sans doute en raison de l'absence de mesures clairement identifiées, qui puissent s'imposer comme clefs de lecture du projet de loi. Le débat sur le code du travail nourrit plutôt un bruit de fond, une petite musique qui, combinée aux annonces fiscales, fait réapparaître des lignes de fractures fortes : entre les « riches » et les « petits », entre les « patrons » et les « travailleurs », entre les salariés du privé et les fonctionnaires, entre les jeunes et les « retraités » qui se sentent pour beaucoup les premiers lésés…
Les « affaires » sont elles aussi très peu évoquées, comme si le dernier remaniement était parvenu à clore la séquence et que l'affaire Pénicaud n'était pas considérée comme importante – sans doute est-elle trop complexe, et sans symbole fort qui soit susceptible de susciter l'indignation.
Les Français, enfin, ne parlent absolument pas des réformes institutionnelles, que le président avait pourtant placées au cœur de son discours au Congrès. Cela confirme que, finalement, la réduction du nombre de députés et les autres mesures annoncées, bien que faisant l'objet d'une adhésion quasi-unanime, ne sont pas au cœur de leurs attentes, qui restent – au vu de ce qu'ils nous disent spontanément – le pouvoir d'achat, l'emploi et la sécurité.
Les Français se situent encore dans une transition entre la phase de « mise en place » – qui a duré jusqu'au remaniement ministériel – et celle du jugement sur « l'action ». Pour le moment, ils semblent chercher à identifier, à travers les signaux qu'ils reçoivent et les attitudes qu'ils décryptent, les intentions poursuivies par le gouvernement : s'agit-il d'une politique inclusive ou au service de quelques-uns ? D'une politique qui pourra être efficace ou non ? D'une politique conforme aux intentions que l'on avait prêtées au candidat Macron ou non ? C'est la grille de lecture à l'aune de laquelle ils jugeront les actes futurs qu'ils sont en train de mettre en place, en tâtonnant. Si les impatiences et les doutes commencent à se faire jour, bien peu ont un avis définitif. Et le temps du jugement sur « les résultats » est encore bien loin.
Le nouvel exécutif a la tâche – bien difficile – « d'inventer » le nouveau monde, les nouvelles méthodes et de s'affranchir totalement des pesanteurs et grilles de lecture héritées des quinquennats passés. Il lui faut conjurer à la fois les craintes d'un immobilisme perçu du dernier quinquennat et les travers de l'action d'un Nicolas Sarkozy ; surtout prouver qu'on ne va pas « sacrifier les classes moyennes » comme l'ont fait tous les gouvernements passés, ni reproduire les vieilles recettes qui n'ont jamais fonctionné, ni « passer en force », ni retomber dans la gestion politicienne et les petits arrangements… Bref, continuer à lever les doutes, un par un, et inventer une nouvelle manière de gouverner et d'agir.
L'heure ne sera cependant bientôt plus au décryptage, au tâtonnement, à la supposition des intentions poursuivies. Il est important de donner rapidement à voir un cap, une ligne, des repères forts, essentiels dans un contexte de « bousculement » des pratiques. Le risque, sinon, est de n'offrir qu'une lecture catégorielle de la politique menée, dont on connaît la dangerosité… pour transformer les clivages en divisions profondes.