

REVUE DE PRESSE

Du 16 AU 23 NOVEMBRE 2018

- [Une image bien morose des syndicats et du dialogue social](#)
- [La reconnaissance au travail : un enjeu de bien-être au travail](#)
- [Encore de nombreuses discriminations au travail](#)
- [Le mouvement des "gilets jaunes": contre les taxes ou contre l'injustice fiscale ?](#)
- [17 novembre : récit d'une gigantesque défiance des gilets jaunes envers les médias](#)
- [Les cultes et la liberté](#)
- [Seniors et travail : le grand retournement](#)
- [Vers un décrochage du niveau de vie des retraités](#)
- [Pistes pour une véritable réforme fiscale](#)
- [Le devoir de vigilance : d'une loi innovante à une réalité dans les entreprises](#)
- [Yves Veyrier, nouveau secrétaire général de Force ouvrière](#)
- [Yves Veyrier fera la pluie et le beau temps de FO](#)
- [Yves Veyrier, nouveau patron de FO : «Je ne suis pas le clone de Mailly»](#)

Une image bien morose des syndicats et du dialogue social

samedi 17 novembre 2018

Même si le désamour n'est pas aussi fort qu'envers les politiques ou les médias, les salariés, dans une large majorité, ne font pas confiance aux syndicats pour résoudre leurs problèmes, comme dans les enquêtes précédentes, notamment celle de 2014. De plus, alors qu'ils plébiscitent la négociation d'entreprise ou dans une moindre mesure de branche, ils pensent que le dialogue social existe bien dans leur entreprise mais est inefficace. Retour sur un sondage réalisé par IPSOS pour le CEVIPOF en mai 2018 qui doit interroger tous les acteurs sociaux et les responsables politiques.

Mauvaise image des syndicats

Plus d'un tiers des salariés (35 %) ont confiance dans les syndicats. Si c'est un peu plus que les médias (28 %) et surtout les partis politiques (10 %), c'est nettement moins que les petites entreprises (80 %), les collègues immédiats (79 %), certaines institutions comme la sécurité sociale (69 %), les prud'hommes (68 %) ou encore l'inspection du travail (65%). La hiérarchie ou encore la direction de l'entreprise ont aussi un bon capital de confiance (63 % et 53 %). Que l'on soit cadre ou non, salarié de petite, moyenne ou grande entreprise, les résultats ne sont pas très différents. Seuls les syndiqués se distinguent en faisant logiquement confiance aux syndicats (61 %) et en ayant une certaine défiance vis-à-vis de leur direction d'entreprise (33 % de confiance).

Pour régler les problèmes, les salariés préfèrent se coordonner avec leurs collègues (72 %) ou encore discuter individuellement avec la hiérarchie immédiate (62 %) plus que s'adresser aux représentants du personnel (49 %). Toutefois, dans les grandes entreprises c'est l'inverse, les syndicats priment sur la hiérarchie. Globalement, les salariés ne sont que 30 % à considérer que l'action syndicale est efficace. Même chez les syndiqués ce sentiment n'est partagé que par une petite moitié d'entre eux. Toutefois, quand il s'agit de savoir qui est le plus à l'écoute des salariés, les syndicats sont placés en premier à 49 % loin devant les employeurs (27 %) et surtout le ministère du Travail (20 %).

Quand on demande les raisons de la moindre syndicalisation, les salariés, qui devaient choisir deux réponses entre 7 items, invoquent en premier la politisation des syndicats (53 %) et ensuite leur éloignement des réalités économiques (28 %). La baisse de l'engagement collectif des salariés ou la peur des représailles sont aussi assez souvent évoquées (26 %).

Enfin, ce qu'on demande au syndicaliste, c'est une certaine façon d'être honnête, compétent et exemplaire, plus que d'être combatif ou qu'il tienne ses promesses.

Le dialogue social jugé inefficace !

Les salariés semblent ne pas avoir une image très positive du dialogue social. Pour 81 % des salariés, il ne fonctionne pas bien. S'il existe dans leur entreprise pour 70 % des sondés, il est jugé inefficace par la moitié des salariés. Paradoxalement, c'est dans les PME que le dialogue social existe et est jugé le plus efficace pour 27 % des salariés alors même que c'est là qu'il est le moins organisé. Là où il l'est le plus, dans les grandes entreprises, les salariés le jugent inefficace à 60 %. Peut-être est-il aussi plus éloigné du quotidien des salariés ?

Les salariés ont une vision assez classique du dialogue social qui doit d'abord traiter des rémunérations (58 %) et des conditions de travail (44 %) et ensuite de la protection sociale (31 %). S'occuper de la marche de l'entreprise, de formation professionnelle ou encore des politiques d'emploi de l'entreprise n'est cité que de façon marginale (entre 11 % et 18 %).

Le niveau de l'entreprise privilégié

En tous cas, les salariés préfèrent la négociation à la loi. Ainsi, ils ne sont que 16 % à considérer que l'État et le code du travail peuvent régler leur situation. C'est le niveau de négociation de l'entreprise qui est privilégié (52 %) et ensuite la branche (32 %). Ce

sont les salariés des grandes entreprises et les syndiqués qui donnent le plus d'importance à la loi et au code du travail confirmant l'appréciation négative qu'ils accordent au dialogue social alors même que c'est eux qui en bénéficient le plus. En fait, leur perception montre que la qualité du dialogue social en France laisse largement à désirer.

Une enquête qui appelle à la responsabilité des acteurs du dialogue social

Ce baromètre social réalisé pour le CEVIPOF montre que les syndicats n'échappent pas à la tendance actuelle de défiance vis-à-vis des institutions quelles qu'elles soient. Les syndicats apparaissent éloignés de la réalité des salariés, plus à même de défendre leurs propres intérêts des travailleurs. Il aurait été toutefois intéressant de savoir s'il y avait des différences de perception suivant les syndicats.

Pour répondre aux problèmes qu'ils rencontrent, les salariés préfèrent les réponses de proximité soit en discutant en direct avec la hiérarchie ou l'employeur en lien avec leurs collègues immédiats. Seules actions collectives auxquelles ils sont prêts à participer, ce sont les manifestations, sans que l'on sache réellement s'ils croient en leur efficacité. En même temps, ils rejettent les réformes effectuées par le gouvernement et marquent un certain attachement aux avantages acquis qu'il ne faudrait pas remettre en cause. Ils comptent pour cela sur les prud'hommes ou l'inspecteur du travail.

Pourtant, le fait que les salariés préfèrent la négociation d'entreprise est peut-être la bonne nouvelle de ce sondage mais implique que les acteurs de la négociation prennent conscience des responsabilités qui leur incombent. Du côté syndical, plus de compétence, de savoir-être notamment dans la proximité et l'écoute des salariés, privilégier le dialogue à la confrontation sont certainement les conditions du retour de la confiance de salariés. Mais du côté employeur, l'erreur serait de considérer que la défiance actuelle vis-à-vis des syndicats leur donnerait plus de marge de manœuvre pour diriger leur entreprise. Sans interlocuteurs crédibles et représentatifs des salariés, ils pourraient être rapidement confrontés à de grosses déconvenues. Au contraire, ils doivent encourager la représentation syndicale, être à son écoute, pratiquer la transparence dans les institutions représentatives du personnel et donner aux syndicats les moyens d'agir.

Plus que jamais, un dialogue social approfondi, au niveau le plus proche des salariés et s'appuyant sur des acteurs puissants et reconnus est certainement une des réponses au malaise actuel. L'entreprise, l'économie, les salariés et la société dans son ensemble y ont tout intérêt.

Source

Baromètre du dialogue social, Sondage Ipsos réalisé du 21 au 25 mai 2018 auprès de 1 650 personnes de plus de 18 ans représentatifs de la population française salariée pour le CEVIPOF et Dialogues : [https://fr.slideshare.net/Sciences_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof](https://fr.slideshare.net/Sciences_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof/Sciences_Po/baromtre-dialogue-social-2018-cevipof)

La reconnaissance au travail : un enjeu de bien-être au travail

samedi 10 novembre 2018

Face à l'importance des mutations en cours et de leur rythme dans le travail, la question du bien-être au travail est devenue un enjeu central dans les entreprises. C'est ce que montre l'enquête 2018 faite par l'Observatoire « Entreprise et Santé » d'Harmonie mutuelle et Viavoice auprès de 1 000 salariés, 300 dirigeants et 400 travailleurs indépendants. Or, si les attentes sont souvent convergentes, la notion de bien-être au travail est complexe et les moyens d'action encore flous.

La perception des mutations économiques, technologiques et des changements au travail

Les 3 types de personnes enquêtées sont assez proches sur la perception de ces changements et ciblent ceux qui leur paraissent les plus importants :

En %	Salariés	Dirigeants	Indépendants
Importance de l'évolution des modes de travail	64	68	68
Accélération attendue des rythmes de changement	41	50	39
- Nouveaux outils, Nouvelles technologies	55	49	57
- Moyens nouveaux de communication	38	43	48
- Organisation du travail	34	29	26
Les technologies facilitent le travail	58	80	66
Elles accélèrent le rythme de travail	61	69	53
Elles menacent certaines activités	28	28	24

Les attentes

Salariés (63 %) comme dirigeants (92 %) pensent que les actions pour la santé et le bien-être au travail sont quelque chose de « vraiment important ». Et ce avec 4 facteurs principaux :

En %	Salariés	Dirigeants
------	----------	------------

En %	Salariés	Dirigeants
Aménagement de l'espace et conditions matérielles de travail	67	87
Lutte contre le stress au travail	66	72
Prévention des risques professionnels et RPS	65	75
Un management à l'écoute	59	78

D'autant plus que, pour les salariés, le bien-être s'est « plutôt détérioré » au global, en décalage, contre une perception plus équilibrée des dirigeants entre détérioré et amélioré ; et ce, même s'il est considéré comme positif au niveau personnel par 60 % des salariés, moins cependant que parmi les dirigeants (91 %).

Parmi les difficultés actuelles figure la difficile conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, difficultés ressenties par 52 % des salariés et 48 % des dirigeants et des indépendants.

Ils souhaitent une vraie mise en œuvre de la déconnexion par l'interdiction d'envois de mails hors travail (même si près de la moitié des salariés les consultent hors travail et même en congés, et les ¼ des dirigeants !), un aménagement des horaires, la prise en compte des contraintes personnelles, la sensibilisation des salariés et managers...

Le travail : sens et reconnaissance

Pour tous le travail a un sens :

► Plus des ¾ des salariés se sentent utiles et donnent un sens à leur travail, les 2/3 pensent que leurs tâches sont intéressantes et que leur travail est utile à toute la société.

► Presque tous les dirigeants donnent un sens à leur action (98 %), pensent leurs tâches comme intéressantes (93 %) et sentent leur travail utile à toute la société (86 %).

Cependant, pour les salariés, au contraire des dirigeants, le problème essentiel est celui de leur reconnaissance dans le travail. Si les 2/3 pensent que leurs missions correspondent à leurs compétences, en majorité ils s'estiment mal reconnus :

	Non	Oui
Perception que leurs compétences et mérites sont reconnus	52 %	42 %
Sentiment d'être écoutés par leurs managers et hiérarchiques	51 %	41 %
Un salaire correspondant à leur engagement et leur mérite	64 %	30 %

À ces pourcentages des oui, on est tenté d'ajouter pour chacun « seulement ! ».

Les enjeux d'avenir

Si les interviewés pensent aux 2/3 que les modes de travail ont déjà « beaucoup changé » pendant les 10 dernières années, la prévision de tous est qu'ils vont encore évoluer et de plus en plus vite dans les 10 prochaines années, et ce à partir de la poursuite de l'apparition de technologies nouvelles.

Face à cela, les dirigeants (les ¾) placent en numéro un la formation par son importance face à ces mutations des métiers. Les ¾ disent l'avoir déjà fait évoluer. Ils jugent avoir su préparer les transformations des métiers, d'une part par la formation (45 %), ou aussi par l'organisation interne du travail (35 %), par la valorisation des nouvelles compétences (31 %), par la transformation digitale (26 %).

Les changements technologiques seront bien sûr un apport important pour demain et pourront être positifs s'ils sont conçus pour faciliter le travail au quotidien. Mais cela ne peut suffire : « L'entreprise et les métiers de demain nécessiteront des technologies, mais aussi (et surtout) un approfondissement des relations humaines, tant en termes de compétences que d'écoute et de prise en compte de l'autre ». La reconnaissance au travail, c'est une condition essentielle du bien-être des salariés dans leur entreprise.

Source

- <http://www.institut-viavoice.com/en/observatoire-entreprise-et-sante-2018-comment-ameliorer-le-bien-etre-en-entreprise/>

Encore de nombreuses discriminations au travail

mercredi 7 novembre 2018

Il y a peu, le Défenseur des droits a publié avec l'OIT le 11ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi, qui montre une permanence de ces discriminations, propos ou comportements sexistes, racistes, homophobes, handiphobes, liés à la religion ou à l'état de santé. Ce harcèlement discriminatoire se traduit non seulement par des actes de discrimination mais aussi par d'autres formes d'hostilité ou de dévalorisation.

L'exposition à des propos ou comportements discriminatoires

Un quart des personnes interrogées (un échantillon représentatif de 5 000 personnes) ont déclaré avoir fait l'objet de propos ou comportements stigmatisants dans les 5 dernières années, 20 % peu souvent et 5 % très souvent. Et cela quel que soit là où l'on travaille : cela existe autant dans le secteur public (27 %) que dans le privé (25 %).

Exposition aux propos ou comportements	En %
Sexistes	14 %
Racistes	9 %
Liés au handicap	5 %
Liés à la religion	5 %
Homophobes	3 %
Taux de propos ou comportements discriminatoires	

Ce sont donc les propos ou comportements sexistes puis racistes qui sont les plus fréquents, en moyenne. Mais cette exposition est hétérogène selon les catégories de personnes interrogées :

- 23 % des femmes se sont heurtées à des propos ou comportements sexistes (6 % des hommes) ;
- 24 % des personnes qui se déclarent homosexuelles ou bisexuelles subissent des propos et comportements homophobes (2 % des hétérosexuels) ;
- 33 % des personnes perçues comme non blanches ont subi des propos ou comportements racistes, et même 38 % des personnes noires (6 % des personnes perçues comme blanches) ;
- 15 % des handicapés ont été exposés à des propos et comportements handiphobes ou liés à l'état de santé (2 % sans handicap) ;
- 22 % des musulmans ont fait l'objet de propos ou comportements liés à leur religion (3 % des chrétiens).

Les femmes subissent les discriminations plus que les hommes, en particulier 54 % des femmes perçues comme non blanches, 43 % de celles qui ont un handicap. Très exposés aussi sont les hommes homosexuels ou bisexuels (40 %) et ceux qui sont perçus comme non blancs (40 %).

L'exposition à des attitudes hostiles

Plus de la moitié de l'échantillon déclare avoir vécu au moins une situation de dévalorisation du travail : 57 % des hommes et 54 % des femmes. Soit on sous-estimait leurs compétences (38 %), soit on leur faisait comprendre qu'« en faire plus » permettrait de mieux reconnaître leur travail (37 % des femmes et 32 % des hommes), soit on dévalorisait le travail fait (un tiers), ou encore on les chargeait de tâches ingrates ou dévalorisantes (19 %). De plus, souvent ces attitudes hostiles se cumulent, dévalorisation, discrimination et propos et comportements, devenant du harcèlement discriminatoire.

Là encore, certains groupes sociaux, les mêmes d'ailleurs, sont davantage exposés : 36 % des femmes perçues comme non blanches, 29 % des femmes handicapées, 22 % des homosexuels ou bisexuels, 21 % des hommes perçus comme non blancs, contre 4 % des hommes perçus comme blancs.

Tous ces éléments montrent que ces propos, comportements et attitudes sont très fréquents dans les milieux de travail, mais aussi qu'ils y sont minimisés. Pourtant, précise le Défenseur des droits, « ces situations sont de nature à engager la responsabilité de l'employeur, sur le fondement de son obligation de sécurité ». Une précision juridique essentielle, qui permet aux élus du personnel, au-delà du soutien individuel aux salariés discriminés, d'agir auprès de l'employeur pour faire cesser ces comportements inacceptables qui entraînent un mal-être pour ces salariés.

Source

- Défenseur des droits - 11ème baromètre de la perception des discriminations dans l'emploi : <https://www.defenseurdesdroits.fr/sites/default/files/atoms/files/etudresult-harcemoral-a4-num-30.08.18.pdf>

Rappel – Clés du social

- Les 21 motifs de discrimination dans le Code du travail : <http://www.clesdusocial.fr/les-21-motifs-de-discrimination-dans-le-code-du-travail>

Le mouvement des "gilets jaunes": contre les taxes ou contre l'injustice fiscale ?

- DIMITRI COSTE 16/11/2018

Bonnets rouges, gilets jaunes : bonnet blanc, blanc bonnet ?

La collecte de l'impôt et les révoltes contre ce dernier trouvent leur origine dans l'Ancien Régime. Les jacqueries paysannes, que n'hésitent pas à évoquer les journalistes à propos du mouvement du 17 Novembre^[1], étaient déjà nombreuses. Et violentes. La révolte fiscale est en effet un élément important de l'histoire paysanne comme en témoigne l'importance de la mobilisation des vignerons du Midi contre l'impôt en 1907. De même, dans l'entre-deux-guerres, ce ne sont pas les gilets jaunes, mais les "chemises vertes" qui s'opposent à l'État (Delalande, 2011). Dans le contexte des années trente, les « chemises vertes » construisent leur mouvement contestataire sur fond d'idéologie fasciste et se réclament de Mussolini et Hitler.

Artisans et indépendants, eux aussi, ont une tradition d'opposition à l'impôt. Leur principal ennemi est l'impôt sur le revenu dans l'après-guerre. Pierre Poujade, créateur de l'Union de Défense des Commerçants et Artisans (UDAC), est resté comme la figure de l'opposition des petits indépendants à la fiscalité dans les années 1950 (Hoffman, 1956). Au contraire, les élites se mobilisent de manière discrète et par une négociation directe sans recourir aux manifestations publiques (Bernard, 2017).

Depuis la Révolution, sous l'effet de la centralisation de l'État les modes de contestations évoluent : les jacqueries locales sont remplacées par des mouvements plus structurés et nationaux (Tilly, 1986). En France, la résistance à l'impôt est souvent catégorielle et c'est surtout le fait des indépendants (Spire, 2018). Le mouvement des "bonnets rouges" qui avait fait reculer le gouvernement sur l'écotaxe s'est placé en rupture de cette tendance. En effet, il n'était pas structuré, mélangeait toutes sortes de catégories professionnelles (des ouvriers aux patrons) et se concentrait sur un territoire traditionnellement opposé à l'État central : la Bretagne (Spire, 2018). En 2013, la question d'une taxe pesant sur les transporteurs routiers était déjà un problème et ce secteur était un véritable poids lourd de la mobilisation.

Qui sont les gilets jaunes ?

C'est par une simple pétition demandant la baisse du prix du carburant à la pompe qu'a démarré ce mouvement, rapidement devenu viral sur les réseaux sociaux et dans les médias. Il est difficile, sans recul, de faire la part des choses entre le poids du mouvement spontané (bien réel), la part de récupération politique et le rôle des entreprises affectées par les variations du prix du carburant (tels que les transporteurs).

Si ce mouvement est régulièrement présenté comme un mouvement de classes moyennes, il faut rappeler que, depuis l'émergence de cette notion, la classe moyenne recouvre une variété de situations qui rend difficile l'emploi même du terme de classe (Bosc, 2008). Le rapport des classes moyennes à l'impôt dépend en fait de situations particulières et notamment du statut d'emploi des individus : public, privé, indépendants. On retrouve ainsi sans surprise des infirmier-e-s libéraux, chauffeur-e-s de taxis et autres professions indépendantes dans cette mobilisation. Il y a fort à parier que la mobilisation des gilets jaunes dépasse les clivages de classes pour se concentrer davantage sur la nécessité, ou non, d'utiliser sa voiture au quotidien sur des distances conséquentes. On peut donc supposer que les gilets jaunes sont au moins autant structurés par l'appartenance au monde rural et péri-urbain qu'à une catégorie socio-professionnelle. On y compte sans doute les ouvriers de GM&S que M. Macron exhortait à faire 150 kilomètres de plus pour trouver un emploi en 2017[2].

Fiscalité et écologie : injustice fiscale, injustice sociale ?

Il ressort du traitement médiatique de ce mécontentement à l'égard du gouvernement que les Français des classes populaires et moyennes réclament davantage de pouvoir d'achat. Il peut sembler paradoxal d'entendre un discours exigeant *en même temps* plus de pouvoir d'achat et moins d'impôts et de taxes quand on sait qu'en moyenne 40% du revenu disponible des classes populaires provient des prestations sociales non contributives (allocations familiales, aides au logement et *minima* sociaux) (Spire, 2018). Pourtant, c'est bien dans le budget des classes populaires que pèse le plus les prélèvements tels que la CSG, la TVA, les taxes énergétiques et sur le tabac ou l'alcool.

On comprend alors mieux pourquoi la pilule passe difficilement lorsque ces taxes et impôts augmentent tandis qu'en même temps l'ISF est refondu, l'*exit tax* supprimée, les aides au logement diminuées, la suppression de la taxe d'habitation repoussée... Les classes moyennes ont l'impression d'être laissées sur le bas-côté. A l'inverse, comme en témoigne [notre précédent billet sur les réformes fiscales et le budget 2019](#), les 0,01% les plus riches profiteront amplement de ces réformes. Pas étonnant que l'impôt soit de plus en plus considéré comme symbole d'injustice plutôt que de redistribution (Spire, 2018).

S'il est tentant de décrédibiliser d'emblée tout mouvement opposé à la taxation des carburants par l'urgence écologique, cette tentative ne résiste pas à l'analyse. On pourrait être tenté de se dire que le gouvernement a pris conscience de ces questions et qu'il finira par aligner la taxation des différents modes de transport, voire qu'il encouragera les plus écologiques. Raté. La réforme de la SNCF entraîne une fermeture des petites lignes qui contraint les ruraux à utiliser d'autant plus leur voiture. Plus encore, tandis que les classes populaires sont les premières impactées (en proportion) par la fiscalité énergétique, les modes de transports les plus polluants que sont l'avion et le bateau ne sont pas soumis à la TICPE (Taxe intérieure sur la consommation de produits énergétiques). Mieux : les vols internationaux sont exonérés de TVA. Encore raté. Il n'émerge pas de l'analyse une quelconque volonté forte du gouvernement à agir en faveur de l'environnement par la fiscalité. Peut-être peut-on conseiller aux décideurs politique la relecture de nos articles sur [l'efficacité de la taxation pour protéger l'environnement](#) et sur [comment financer la transition écologique](#). Reste à voir si ce mouvement aura autant de retentissement dans la rue que sur les réseaux sociaux.

Références :

Bernard K. (2017), *Travailler (avec) l'Etat : le rôle des organisations patronales dans l'élaboration de la politique fiscale en France*. Mémoire de master 1, EHESS-ENS.

Bosc S. (2008), *Sociologie des classes moyennes*. Paris, La Découverte.

Delalande N. (2011), *Les batailles de l'impôt. Consentement et résistances de 1789 à nos jours*. Paris, Seuil.

Hoffman S. et al. (1956), *Le mouvement Poujade*. Paris, Armand Colin.

Péron M. (2018), "Réformes Fiscales et Budget 2019 : Les pauvres y perdent, les riches y gagnent", Blog *Alternatives Economiques* de la revue *Regards croisés sur l'économie* [<https://blogs.alternatives-economiques.fr/rcerevue/2018/10/15/reformes-fiscales-et-budget-2019-les-pauvres-y-perdent-les-riches-y-gagnent/>]

Spire A. (2018), *Résistances à l'impôt, attachement à l'Etat. Enquête sur les contribuables français*. Paris, Seuil.

Tilly C. (1986), *La France conteste*. Paris, Fayard.

[1]<http://www.lefigaro.fr/vox/politique/2018/11/09/31001-20181109ARTFIG00317-les-gilets-jaunes-une-jacquerie-numerique.php>

[2]<https://france3-regions.francetvinfo.fr/nouvelle-aquitaine/gms-reunion-elysee-nous-avons-teste-trajet-souterraine-ussel-1349073.html>

17 novembre

17 novembre : récit d'une gigantesque défiance des gilets jaunes envers les médias

Par [Célia Cuordifede](#)

Publié le 17/11/2018 à 10:00

Certains d'entre eux acceptent de témoigner. Pourtant, au sein des gilets jaunes, c'est surtout une méfiance absolue qui ressort à l'encontre des médias. "Marianne" n'y a pas échappé. Récit d'un fossé béant entre ces citoyens à bout de nerf et une presse qui, selon eux, ne peut plus les comprendre.

Priscillia Ludosky, l'instigatrice de la pétition contre la hausse du prix des carburants, est agacée. Pour un entretien vidéo dans les locaux de *Marianne*, nous lui proposons de porter le [gilet jaune](#), symbole de la journée de blocage prévue le samedi 17 novembre, qu'elle est venue défendre. Elle refuse, fustigeant une mise en scène médiatique. « *Les médias n'ont toujours pas vraiment saisi l'objectif de la manifestation de samedi. Le gilet jaune, c'est en rapport avec la voiture et les carburants, mais nous ne sortons pas dans la rue uniquement pour ça* », souligne-t-elle, même si elle indique qu'elle portera bien un gilet jaune pour la manifestation.

Cette méfiance, cette sensation que "les médias" résumément mal leur combat ou les caricaturent quand ils ne les méprisent pas, nous l'avons énormément rencontrée chez ces révoltés dans le cadre de nos articles sur le mouvement. Spontanée, incroyablement vive grâce aux réseaux sociaux, [l'action des gilets jaunes a échappé à tout parti politique](#) et ce, malgré les

tentatives de récupération. Au fil des rencontres, une forte défiance envers le monde politique est apparue, bien résumée par une formule de Jacqueline Mouraud, devenue un visage de leur colère : « *Je ne suis pas une politicienne qui vit avec l'argent des Français* ». Défiance envers les politiques donc, mais aussi à l'égard des syndicats et de la presse.

DES MÉDIAS QUI ENTENDENT MAIS N'ÉCOUTENT PAS

Depuis l'annonce de la journée de blocage, les appels à témoins des rédactions fleurissent sur les groupes Facebook créés pour l'occasion : « *Blocage du 17 novembre* », « *Gilet Jaune* » ou encore « *La France en colère* ». Les journalistes cherchent « *des gilets jaunes désireux de témoigner leur mécontentement à l'égard du gouvernement sur la hausse du prix des carburants* ». Heureux d'être entendus, beaucoup d'indignés supportent pourtant mal d'être ainsi apostrophés. Les insultes fusent souvent. « *[Allez vous] faire journalistes de merde qui ne savent relater que de la merde pour vendre leur torche cul! Ils sautent sur n'importe quel fait divers pourvu que ça leur fasse vendre leur merde!* », répond l'un à une demande de France Culture. « *Sans moi, ils savent trop bien manipuler les gens et tronquer leurs reportages* », rétorque un autre à une demande de Marianne.

Ces indignés sont irrités, agacés, exaspérés. Ils reprochent aux journalistes d'être méprisants et de cristalliser le débat autour des mauvaises revendications. « *Utilisez les bons mots s'il-vous-plaît : c'est un blocage du pays contre l'oligarchie en place ! C'est fini l'histoire du carburant ! Informez-vous et arrêtez de relayer la propagande des grands médias !* », signe un internaute.

En réalité, « *le carburant est LA taxe de trop* », tentent d'expliquer de nombreux citoyens sur les réseaux. Nous, journalistes, les entendons mais les écoutons mal. « *Je ne sais pas si vous écrivez sur le "carburant" comme font tous les autres, ce message pour vous informer que le mouvement ce n'est pas que l'augmentation des taxes sur le carburant. Ça c'est juste la goutte d'eau qui fait déborder le vase* », écrit à Marianne un internaute sur la messagerie de Facebook.

Selon certains gilets jaunes, les journalistes auraient « surmédiatisé » la hausse du prix des carburants alors que le débat a déjà évolué vers la baisse généralisée du pouvoir d'achat à cause d'une surcharge de taxes pour les ménages, et en particulier les plus modestes. Une façon, en quelque sorte, de voir leur combat par le petit bout de la lorgnette.

UN FOSSÉ BÉANT ENTRE MÉDIAS ET GILETS JAUNES

Étrangement, le sort médiatique réservé à Jacqueline Mouraud, la femme au coup de gueule à 6 millions de vues, ne permet pas de rétablir ce lien. Contrairement à beaucoup de gilets jaunes, si méfiants qu'ils refusent d'apparaître dans la presse, la quinquagénaire s'est largement prêtée au jeu médiatique. Invitée de toute part (BFMTV, France 5, CNEWS, RMC, LCI...), son initiative a été très positivement relayée par ces médias. Pourtant, les internautes ont rapidement eu le sentiment qu'elle était moquée. « *C'est nul Marianne, vous la faites passer pour une allumée et délégitimez complètement son coup de gueule, a-t-on ainsi pu lire dans les commentaires sous notre propre papier. Chacun réfléchira à deux fois avant de publier un coup de gueule à présent, de crainte que les médias appuyés par des députés LREM viennent décrédibiliser nos personnes* ».

Échaudés, soupçonneux... Ces dernières semaines ont mis en lumière l'énorme fossé qu'a creusé avec bon nombre de citoyens. « *Il faut voir les modalités de l'interview. Si c'est en différé, ça risque d'être compliqué pour moi parce que l'on sait ce que ça donne... Si ce n'est pas du direct, je ne suis pas intéressé* », nous a par exemple répondu un gilet jaune qui, au contraire, obtient une large audience en publiant directement sur les groupes Facebook du 17 novembre. Sans presse donc sans filtre, sans questions, sans montage, sans regard non plus sur leurs colères. Et avec le sentiment de pouvoir, enfin, s'exprimer comme ils l'entendent.

Les cultes et la liberté

À propos de : Étienne Ollion, *Raison d'État. Histoire de la lutte contre les sectes en France*, La Découverte par Jean-Paul Willaime, le 19 novembre

La lutte contre les sectes révèle la réticence française à l'égard du pluralisme et du religieux. Selon Étienne Ollion, le phénomène sectaire doit pourtant être appréhendé par une sociologie de l'État plus que par une sociologie du religieux.

Ce livre aborde une question très controversée, celle de la politique adoptée par la France face aux phénomènes sectaires, c'est-à-dire face à ces groupes religieux ou prétendus tels qui, considérés comme dangereux, justifieraient l'intervention des pouvoirs publics. Question controversée non seulement en France mais aussi dans d'autres pays, et qui fit l'objet au tournant des années 2000 d'une forte tension diplomatique entre la France et les États-Unis, ces derniers accusant la France de porter atteinte aux libertés religieuses dans la façon dont elle appréhendait la question des sectes et mettait en œuvre une vigoureuse politique de lutte visant à les neutraliser. Fortement réclamée et appuyée par les associations antisectes, cette politique fut évidemment contestée par les groupes religieux qu'elle visait, notamment par l'Église de Scientologie et les Témoins de Jéhovah, groupes qui se mobilisèrent, y compris au plan juridique, pour dénoncer la stigmatisation dont ils étaient l'objet et défendre leurs droits à professer et pratiquer leur culte.

La politique étatique à l'égard des « sectes » fut également contestée par des sociologues des religions qui, tout en insistant sur la nécessité, d'un point de vue socio-historique, de fortement relativiser la notion de « secte », ont vu dans cette politique répressive la manifestation d'une réticence française tant à l'égard du pluralisme (les particularités culturelles et religieuses perçues comme une menace pour l'unité de la nation) qu'à l'égard du religieux (perçu comme générateur de communautarisme et comme menaçant la laïcité républicaine).

Le mythe d'une France rongée par le phénomène sectaire

Attentive à la chronologie et aux déterminants de la politique publique de la France, l'étude d'Étienne Ollion repose sur une enquête empirique menée de 2007 à 2012 (essentiellement en France mais aussi aux États-Unis) qui a permis de mobiliser quatre sources de données : des entretiens (80 avec 65 personnes), des archives (des ministères et des associations), des observations et des données de presse. L'étude est très bien documentée et l'auteur restitue valablement l'histoire de cette lutte contre les sectes en France. Il dégonfle les enflures médiatiques décrivant une France envahie par les sectes en notant par exemple qu'en croisant différentes sources, on peut conclure que le mouvement Moon n'a jamais compté plus de 200 membres en France.

Le chapitre 3, « *Quand les sectes deviennent un problème* », décrit et analyse minutieusement la gestation de la politique française en insistant sur la conjonction en 1995 de la remise d'un rapport parlementaire et d'un événement : les massacres de l'Ordre du Temple Solaire.

Dans le chapitre 4, « *Effets d'État* », l'auteur établit une corrélation très nette, s'agissant des Témoins de Jéhovah, entre la dénonciation explicite de ce groupe par les pouvoirs publics et le nombre d'actes de vandalisme les visant, notamment des agressions contre leurs édifices du culte (« les salles du royaume »). Cela illustre le fait que « l'État joue un rôle central dans la structuration des problèmes sociaux » conclut l'auteur (p. 137). Belle démonstration montrant que la politique même des pouvoirs publics pouvait contribuer à générer de la violence sociale ! Mais la neutralité du chercheur interdisait-elle de s'interroger sur la pertinence d'une telle politique ? Je ne le pense pas. En 2011, c'est bien pour violation de l'article 9 concernant la liberté religieuse que la France a été condamnée par la Cour européenne des droits de l'homme pour les agissements de son administration fiscale à l'égard des Témoins de Jéhovah.

Le chapitre 5, sur « l'export-import d'une controverse », montre très bien « les déterminants locaux d'une crise diplomatique ». Les acteurs locaux contestant la lutte antisecte de la France sont allés chercher sur la scène internationale des ressources pour valider leur thèse. Le chapitre 6 « Des mobilisations discrètes » est lui aussi particulièrement réussi : il nous plonge dans la scène européenne à Bruxelles et nous fait découvrir les arcanes de l'advocacy, ces pratiques de plaidoyer qui confinent au lobbying sans vouloir l'avouer et qui mobilisent aussi des personnes défendant la liberté religieuse et les intérêts de différents mouvements religieux. Avec un impact très limité selon notre auteur. Dans un dernier chapitre « Gouverner à distance », Etienne Ollion montre que l'État tend désormais, dans ce domaine des sectes, à « faire faire » plus qu'à prendre en charge lui-même, à moins s'exposer donc.

Les limites d'une critique

En plaçant l'État au cœur de l'analyse, l'auteur a incontestablement développé une analyse originale et bienvenue d'une politique publique bien particulière : celle qui vise un objet social très controversé, « les sectes ». Il le fait sur des bases empiriques solides et prend bien soin de mettre à distance tous les discours des acteurs. Tout en reconnaissant la qualité de cette étude et le caractère convaincant de plusieurs de ses démonstrations, l'auteur est selon nous trop exclusif en présentant son approche comme alternative à celles mises en œuvre en France par plusieurs sociologues des religions (Danièle Hervieu-Léger, Françoise Champion, Martine Cohen, Bruno Étienne, Raphaël Liogier, Nathalie Luca). En montrant que la France, en ciblant particulièrement certains groupes, tendait à remettre en cause la neutralité de l'État en matière religieuse, en analysant la fragilité des arguments invoqués et leur manque de fondement juridique, des sociologues belges, suisse, anglais, américain (Karel Dobbelaere, Roland Campiche, Jim Beckford, Eileen Barker, James Richardson...), sont allés dans le même sens que leurs collègues français.

Étienne Ollion reproche à ces sociologues des religions d'expliquer l'activisme français dans la lutte contre les sectes par une « culture religieuse française » marquée par « le monothéisme catholique et l'hostilité originelle entre pouvoir temporel et pouvoir spirituel » (p. 13). Prétendre que ces différents sociologues des religions expliqueraient par la culture religieuse nationale le zèle de l'État français contre les sectes, prétendre qu'ils recouraient à « une analyse culturelle généralisante », n'est pas rendre justice à leurs travaux (c'est en outre les amalgamer de façon généralisante sans tenir compte des différences qu'il y a entre eux). Tenir compte, comme ils le font, des singularités de l'histoire politique et religieuse d'un pays, la France qui, depuis la Révolution française et la constitution civile du clergé, a connu un conflit vif et durable autour de la religion – on a parlé de « guerre des deux France » – qui a abouti en 1905, dans un contexte très polémique, à une séparation des Églises et de l'État et à des « guerres scolaires » entre le public et le privé confessionnel, ce n'est pas recourir à « une culture religieuse spécifique » mais inscrire l'analyse du présent sans ignorer le passé.

Il n'était pas selon nous nécessaire, pour comprendre le traitement réservé aux sectes en France, de présenter, comme le fait Étienne Ollion p. 15, sa thèse de façon aussi exclusive : « plutôt que vers la culture religieuse, c'est vers l'État qu'il faut se tourner ». Cela était d'autant moins nécessaire que c'est bien aussi vers l'État que se tournent les sociologues des religions susnommés, un État centralisateur et républicain qui a été porteur d'idéaux d'émancipation, notamment à travers l'école, qui l'ont amené à vouloir exercer un pouvoir spirituel qui venait heurter frontalement les prétentions éducatives de l'Église catholique et d'autres groupes religieux. C'est bien la forme prise par l'État en France qui explique la vivacité de la lutte antisectes en France, ses ambitions, comme le dit très bien Étienne Ollion, dans les domaines de l'éducation, de la santé, de vie en société. Autrement dit, il n'était point nécessaire à l'étude d'Étienne Ollion de culturaliser l'approche des sociologues des religions pour mieux valoriser sa thèse ! Si l'auteur avait introduit quelques éléments de comparaison avec les politiques publiques menées par d'autres pays européens, cela aurait aussi contribué à mieux cerner la singularité du cas français. En Grande-Bretagne par exemple, les autorités publiques, avec la forte implication de la sociologue Eileen Barker, spécialiste mondialement reconnue des « nouveaux mouvements religieux », ont mis en œuvre une approche beaucoup moins agressive des phénomènes sectaires. La prise en compte des aspects juridiques (cf. l'ouvrage *Les « sectes » et le droit en France* sous la direction de Francis Messner, Puf, 1999) aurait également permis de mettre en lumière les tensions récurrentes entre une politique publique à tendance répressive et le juridique protecteur des libertés publiques.

Une approche éthérée du religieux ?

L'approche d'Étienne Ollion en termes de politique publique me paraît donc plus complémentaire qu'autre chose. Il touche juste lorsqu'il remarque que les autorités françaises ont réagi beaucoup plus tardivement que d'autres pays aux problèmes des sectes (notamment les États-Unis où, dès les années 1970, il y a eu diverses mobilisations). Si c'était une culture nationale rétive aux minorités religieuses qui explique la politique antisecte de la France, on peinerait à comprendre, plaide Ollion, pourquoi elle n'a pas réagi plutôt. On pourrait objecter que ce sont des événements précis qui activent la réaction des pouvoirs publics et que les États-Unis ont été plus précocement interpellés par le problème que la France. Un deuxième argument avancé est que les pouvoirs publics se seraient davantage mobilisés contre des transgressions de normes dans des domaines séculiers : l'éducation, la santé, la vie en société, que contre des minorités religieuses non acceptées. À quoi on peut répondre que l'État et les pouvoirs publics ne se soucient pas des croyances et pratiques plus ou moins étranges de ces groupes tant que celles-ci restent dans le domaine des représentations imaginaires et que les pratiques sont inoffensives. Mais nombreux sont les groupes religieux qui ont des prétentions dans le domaine de la santé et de l'éducation ! Les comportements non-conformistes qu'ils peuvent encourager dans ces domaines se traduisent par des transgressions de normes séculières motivées religieusement.

Ainsi l'auteur n'aurait-il pas une conception éthérée du religieux qui ne prendrait pas suffisamment en compte le fait que pour les personnes engagées religieusement, cet engagement concerne tous les aspects de leur vie ? Il soutient que la lutte contre les sectes est moins une question religieuse qu'« une controverse autour des bonnes pratiques de soi, ces normes relatives au comportement individuel et à la vie en société », normes qui, en France, sont largement façonnées par l'État. Pourquoi, alors même que l'État est central dans l'analyse, ne pas avoir parlé de la laïcité ? Comme le montre Philippe Portier dans *L'État et les religions en France. Une sociologie historique de la laïcité* (PUR, 2016, p. 292-295), c'est pourtant bien dans le cadre d'une « inflexion sécuritaire de la laïcité » que s'insère la politique antisecte de la France dans les années 1990-2000. Cette politique n'échappant pas aux évolutions dans la façon de comprendre la laïcité et de l'appliquer, une sociologie historique de la laïcité croisée avec une sociologie historique de l'État aurait été utile. Un exemple d'une évolution significative que ne mentionne pas Etienne Ollion : après un temps où l'instance mise en place par l'État pour lutter contre les sectes tendait à ignorer ou même à dévaloriser les analyses des universitaires, en 2003-2004, se tint un séminaire universitaire organisé conjointement par la Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (MIVILUDES) et l'École pratique des hautes études (EPHE). Les 47 contributions furent publiées à la documentation française en 2005 sous le titre, tout aussi significatif, de « Sectes et laïcité ». En se tournant vers les universitaires qui inscrivait la problématique des sectes dans le cadre d'une laïcité vigilante mais respectueuse des pratiques religieuses dans le cadre des lois de la République, la MIVILUDES manifestait en même temps une prise de distance par rapport aux associations antisectes qui avaient auparavant pignon sur rue.

Étienne Ollion, *Raison d'État. Histoire de la lutte contre les sectes en France*, La Découverte, 2017, 240 p., 17€.

Pour citer cet article :

Jean-Paul Willaime, « Les cultes et la liberté », *La Vie des idées*, 19 novembre 2018. ISSN : 2105-3030. URL : <http://www.laviedesidees.fr/Les-cultes-et-la-liberte.html>

Seniors et travail : le grand retournement par [Jean-Louis Dayan](#) - 19 Novembre 2018

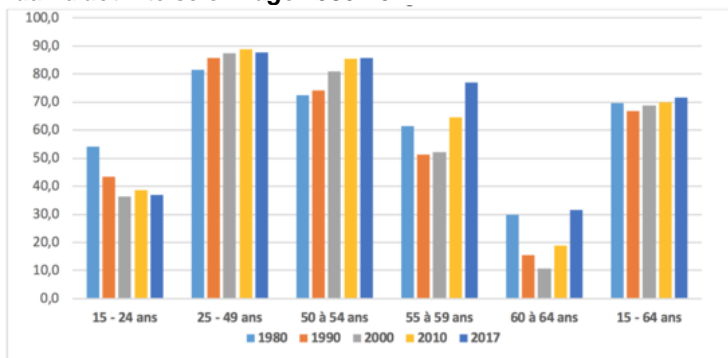
Jean-Louis Dayan analyse pour Metis la place des seniors dans le marché du travail en France. Grâce à eux, les taux d'activité remontent. Mais à quel prix ? La transition emploi-retraite reste pour beaucoup peu sécurisée.

Ce n'est un pas un scoop : la population vieillit en France, même si c'est plus lentement que dans beaucoup d'autres pays de la vieille Europe. C'est vrai de la population totale, où la part des 65 ans et plus devrait selon l'INSEE passer de 18 % à 26 % entre 2013 et 2040. Ça l'est aussi de la population active, qui tout en augmentant peu (de 29,5 millions aujourd'hui à 31,1 millions en 2040) verrait la part des seniors (55 ans et plus) passer de 17,5 à 21 %. C'est là un véritable renversement : longtemps la France a fait figure en Europe de championne de la gestion défensive des âges. En temps de pénurie d'emploi, « une seule génération travaillait à la fois », et jeunes et seniors restaient sur la touche, les uns en étudiant plus longtemps, les autres en partant en préretraite. Un portrait schématique, mais ressemblant, qui n'est cependant plus vrai : depuis le tournant du siècle, c'est presque exclusivement aux seniors que l'on doit la (timide) remontée du taux global d'activité en France. Une sorte de révolution silencieuse, largement orchestrée par les politiques publiques et plutôt réussie, du moins sous l'angle quantitatif.

Seniors et marché du travail : le retour

Il y a 20 ans, les projections de l'INSEE voyaient la population active décroître en France après 2015 ; si elles se sont trompées (elle a encore augmenté de 100 000 personnes par an après 2010), c'est faute d'avoir anticipé la remontée spectaculaire de l'activité des seniors après le tournant du siècle. Tombée à 32 % en 2000, la proportion d'actifs est aujourd'hui de 55 % (dix points de plus qu'en 1975) parmi les 55-64 ans ; elle est passée de 52 à 77 % entre 55 et 59 ans, de 11 à 31 % entre 60 et 64 ans.

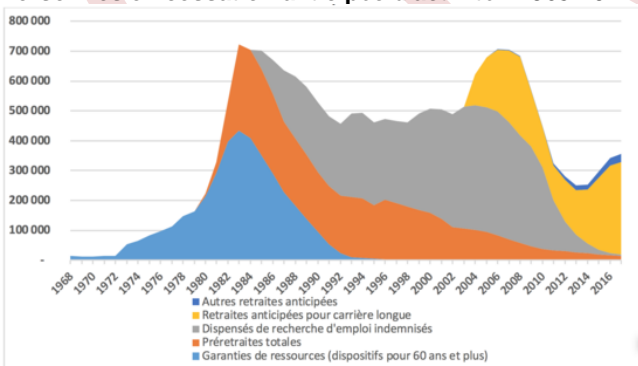
Taux d'activité selon l'âge 1980-2017



Source : Insee, enquête emploi

Le retournement a été particulièrement marqué chez les femmes, pour qui les réformes des retraites se sont superposées à la montée de long terme de l'activité professionnelle à l'âge adulte. Au total, la prolongation de l'activité après 60 ans a été la conséquence directe du report de l'âge d'ouverture des droits à retraite (de 60 à 62 ans en 2010), du jeu de la décote-surcote (amélioré en 2010 puis 2014) et de l'augmentation de la durée d'assurance requise pour le taux plein (2003 puis 2012). Mais l'impact des réformes s'est fait aussi sentir dès 55 ans sous la forme d'un « effet horizon » : sachant que l'âge de la retraite à taux plein recule, employeurs, salariés ou indépendants ajustent en conséquence leurs choix de départ ou de séparation. S'y est ajoutée entre 55 et 60 ans l'extinction concomitante des multiples dispositifs de préretraite (y compris la dispense de recherche d'emploi pour les seniors au chômage) qui ont massivement contribué aux retraits anticipés du marché du travail durant les décennies 70 à 90, accueillant jusqu'à 12 % des 55-64 ans au milieu des années 1980. Aujourd'hui seuls subsistent les dispositifs de retraite anticipée, principalement celui ouvert au titre des carrières longues en 2003 puis élargi en 2012.

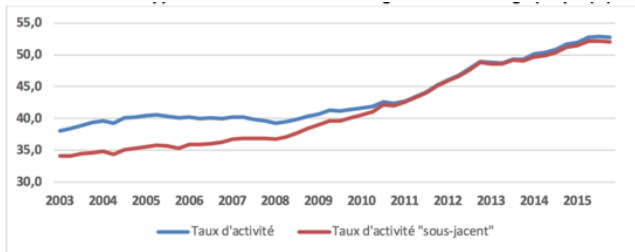
Personnes en cessation anticipée d'activité - 1968-2017



Source DARES

Le changement des comportements d'activité et d'emploi n'explique cependant pas tout : la démographie a aussi joué dans les années 2000 avec l'entrée dans l'âge senior (ici 55 ans) des baby-boomers plus souvent actifs que leurs aînés ; corrigé de cet effet, l'impact de l'allongement de la vie active n'en est que plus net.

Taux d'activité apparent des seniors et taux corrigé de l'effet démographique (%)



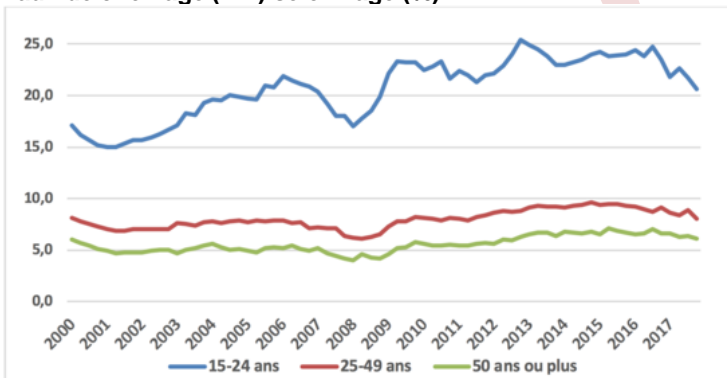
Source Insee, enquêtes Emploi 2003-2016 ; calculs Dares.

Au total, la remontée de l'activité professionnelle des seniors (50-64 ans) a contribué à la croissance de la population active à raison de + 216 000 personnes par an entre 2007 et 2012, puis de + 115 000 les cinq années suivantes, tandis que la contribution des plus jeunes était franchement négative (- 54 000 puis - 92 000).

Mais une chose est de rester sur le marché du travail, une autre d'occuper ou de retrouver un emploi. Les données apportent à ce sujet une autre bonne nouvelle : à la reprise de l'activité professionnelle a répondu chez les seniors la remontée des situations d'emploi. Entre 2000 et 2017, la proportion de personnes en emploi (le taux d'emploi) a gagné plus de 20 points (de 30 à 51 %) entre 55 et 64 ans, et triplé entre 60 et 64 ans (de 10 à 29 %), avec là encore une progression particulièrement marquée chez les femmes, dont les taux se sont beaucoup rapprochés de ceux des hommes, et les ont même dépassés après 60 ans. Même s'ils partaient de plus bas, la progression est également forte pour les 65-69 ans, dont le taux fait plus que doubler (de 3 à 6,6 %) sur la période. En conséquence, comme la population active, l'emploi a vieilli : depuis 2000, la part des 50 ans et plus y est passée de 20 à 30,5 % du total ; dit autrement, le nombre d'emplois occupés par des seniors s'est accru de 3,3 millions quand celui des plus jeunes reculait de près d'un million.

Encore une bonne nouvelle, qui découle de la précédente : le report des âges de fin de vie active ne s'est pas traduit par une explosion du chômage des seniors. L'écart avec le taux de chômage des 25-49 ans s'est quelque peu réduit au cours des années 2000 - principalement après 60 ans avec la réforme des retraites de 2003 -, mais il a suivi sensiblement les mêmes inflexions tout en lui restant continûment inférieur. Ce n'est pas nouveau : les seniors qui se maintiennent dans l'emploi y occupent généralement des postes plus stables, et pour ceux qui perdent le leur, l'inactivité (hors retraite) joue plus souvent comme un substitut au chômage. Pour autant ces derniers ne sont pas mieux protégés que les autres des dommages d'une perte d'emploi.

Taux de chômage (BIT) selon l'âge (%)



Source : Insee, enquête Emploi

Autre bémol : si la France ne fait plus tout à fait figure de lanterne rouge en Europe, le taux d'emploi des seniors y demeure nettement inférieur à la moyenne en dépit de sa remontée récente. Avec un taux de 51,3 % entre 55 et 64 ans elle arrive en 18e position dans l'UE28 (57,1 %), loin derrière l'UE 15 (58,8 %). À y regarder de plus près, il existe en outre un contraste frappant entre les 55-59 ans, dont le taux est désormais dans la moyenne de l'UE15 (71,9 % contre 71,2 en 2017) et les 60-64 ans, chez lesquels il reste très en deçà (29,4 % contre 44,7). La France continue de se singulariser par le décrochage brutal du taux d'activité après 55 ans, du fait d'une proportion de retraités particulièrement élevée dès 60 ans.

Entre emploi et retraite, une transition à risques

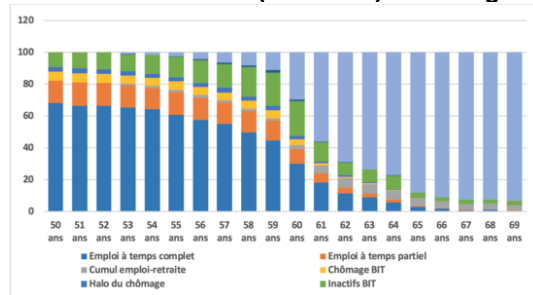
Une enquête menée en 2013 sur le passage de l'emploi à la retraite montre que sur 100 personnes âgées de 50 à 69 ans ayant continué à travailler après 50 ans, la moitié étaient encore en emploi en 2012, 41 à la retraite et 9 se situaient dans l'entre-deux, dont 3 au chômage. Comparée à 2006, à 60 ans la part des retraités avait diminué de 27 points, celle des préretraités de 6 points tandis que l'emploi en avait gagné 22 et le chômage 4. L'impact du report de l'âge de la retraite opéré en 2010 était donc déjà patent, comme celui de l'extinction programmée des préretraites et (pour la période considérée) du resserrement la même année de l'accès à la retraite anticipée pour carrière longue, ouvert en 2003.

Parmi les retraités de 2012 (60-69 ans), deux tiers étaient directement passés de l'emploi à la retraite - avec de nets écarts selon qu'ils travaillaient dans le public (80 %), le privé (60 %) ou comme indépendants (69 %). Les autres ont connu une transition indirecte, avec quatre types de parcours. La moitié (surtout composée d'hommes, de diplômés et de personnes en bonne santé) avait choisi d'arrêter de travailler avant la date de la retraite. Un tiers (majoritairement des femmes ou des actifs peu qualifiés) étaient passés par le chômage après avoir perdu leur emploi, souvent avant 55 ans ; un sur six l'avait quitté pour cause de maladie ou d'invalidité, et 7 % pour raisons familiales. Pour un retraité sur six, passer de l'emploi à la retraite a donc constitué une transition subie, et souvent semée d'embûches.

Une proportion importante des seniors, dont une majorité de femme, 1,4 million de personnes, soit 10 % du total, mais jusqu'à 30 % à l'approche de la soixantaine n'est ainsi ni en emploi ni en retraite. Sans revenu d'activité ni pension, ils sont en moins bonne santé et moins diplômés que les autres seniors et sont beaucoup plus souvent en situation de pauvreté (32 % contre 7), particulièrement lorsqu'ils vivent seuls. Parmi eux, la part du chômage et de son « halo » (ceux qui souhaitent travailler, mais ne recherchent pas d'emploi ou ne sont pas disponibles) reste relativement stable jusqu'à 60 ans, aux alentours de 8 %. C'est surtout celle des inactifs hors retraite qui augmente avec l'âge, au fur et à mesure que celle de l'emploi diminue, jusqu'à regrouper un

senior sur cinq à 60 ans. L'enquête de 2013 montrait qu'à l'époque beaucoup étaient des chômeurs « découragés », c'est-à-dire sans illusion sur leurs chances de retrouver un emploi, ou indisponibles pour raison familiale ou de santé ; ouvriers, employés et salariés licenciés y étaient surreprésentés.

Situation des seniors (50-69 ans) selon l'âge en 2016



Source : rapport annuel du COR 2016, enquête emploi INSEE

De fait, les chances pour un chômeur de retrouver un emploi d'un trimestre à l'autre s'amenuisent fortement avec l'âge, tandis que le risque de rester au chômage ou de se retrouver dans son « halo » faute de recherche active ou de disponibilité est au plus haut chez les seniors.

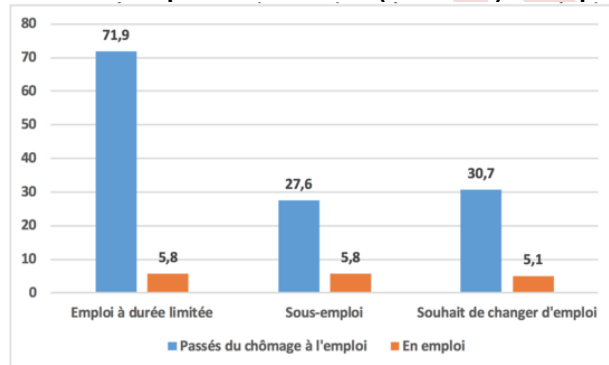
Transition trimestrielle des personnes au chômage vers... (%)

	l'emploi	l'inactivité (hors halo)	l'inactivité (halo)	le chômage	Ensemble
15-24 ans	25,8	11,9	10,6	51,7	100,0
25-49 ans	21,1	5,1	13,9	59,9	100,0
50-64 ans	12,9	9,7	14,9	62,5	100,0
Ensemble	20,6	7,6	13,3	58,5	100,0

Source Insee, Enquête emploi 2016

D'où la prégnance du chômage de longue durée, qui touchait en 2015 près de deux chômeurs sur trois après 55 ans, contre moins de la moitié tous âges confondus. Un signe distinctif des seniors pris de longue date en compte par le régime d'assurance chômage, qui leur accorde une durée d'indemnisation plus longue (36 mois au lieu de 24 à partir de 53 ans) comme par le régime de solidarité dont l'allocation spécifique leur est dédiée. En revanche la proportion des 55-64 ans inclus dans le halo du chômage (2,5 %) est inférieure à la moyenne tous âges confondus (3,7 %), sans doute parce qu'ils en sortent aussi plus souvent en cessant de vouloir travailler, même si c'est avant de pouvoir prendre leur retraite. Lorsqu'il a lieu, le retour à l'emploi s'accompagne d'une forte dégradation de sa qualité ; c'est vrai à tout âge, mais le décrochage est particulièrement fort après 50 ans.

Situation comparée des seniors (50-64 ans) en emploi et revenus à l'emploi (%)



Source Insee, Enquête emploi 2016

Des conditions d'emploi et de travail spécifiques après 50 ans

Qu'ils s'y soient maintenus ou qu'ils y soient revenus, les emplois occupés par les seniors (55-64 ans ici) présentent certains traits particuliers. Les contrats temporaires sont nettement plus rares (7 % en 2015, contre 15 % pour l'ensemble des actifs occupés), et le temps partiel à l'inverse plus fréquent (25 % contre 19), particulièrement chez les hommes. Ils sont pourtant un peu moins nombreux (5 % contre 7) à se déclarer en sous-empløi (c'est-à-dire à souhaiter travailler plus s'ils le pouvaient). Moins souvent contraint, le temps partiel répond chez eux pour une part à des aménagements de fin de carrière ou à des motifs personnels (raisons familiales, santé) ; avec 22 heures par semaine, il est en moyenne un peu plus court qu'aux âges médians (24 heures entre 30 et 54 ans). Les seniors sont aussi proportionnellement plus nombreux à travailler à leur compte (19 % contre 12), et cela d'autant plus qu'ils sont plus âgés. Plus qu'un regain des créations d'entreprise en fin de vie active, ce sont ici les professions libérales et les artisans qui tirent la moyenne en prenant leur retraite plus tard que les autres.

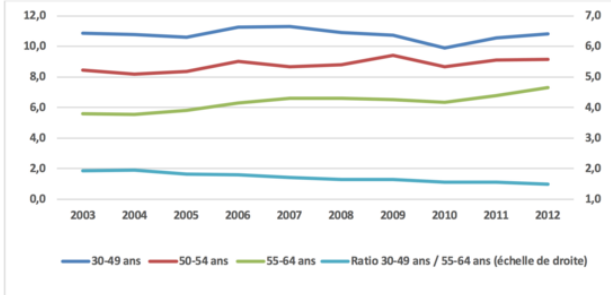
Quant aux salaires, ils suivent comme ailleurs une courbe légèrement descendante après le milieu de carrière, tout en restant supérieurs à ceux des débutants ; mais le différentiel en faveur des seniors (55-64 ans) est un peu plus marqué en France : en 2014 ils gagnaient en moyenne 20 % de plus que les 24-54 ans, contre 10 % dans l'ensemble de l'OCDE et 8 % en Suède. Même si cet écart s'amenuise (il était de 34 % en 2006), il ne manque pas d'entretenir chez les économistes orthodoxes l'idée que les difficultés particulières que rencontrent les plus âgés pour se maintenir dans l'emploi tiendraient à des exigences salariales excessives. Pourtant le retour à l'emploi des chômeurs seniors s'accompagne plus souvent (30 % des cas) d'un déclassement salarial que d'une progression (18 %), signe que ces exigences sont flexibles, au moins après la perte d'un emploi.

Hors temps partiel, la durée effective du travail des seniors (55-64 ans) est un peu inférieure à celle des 30-54 ans (1 654 heures par an contre 1698 en 2016), l'écart venant pour l'essentiel des non-cadres. Les congés ordinaires sont plus longs en fin de carrière, mais ce sont surtout les arrêts pour maladie ou accident du travail sont plus fréquents. En revanche les seniors sont un

peu moins exposés que les autres aux horaires atypiques : ils travaillent moins souvent le soir, la nuit ou le week-end que les autres, et sont un peu moins soumis aux horaires variables ou alternés. De même, ils sont en moyenne un peu moins exposés que les autres aux contraintes et pénibilités physiques du travail. Mais ce résultat doit être pris avec prudence car il masque selon toute probabilité des effets de sélection, les travailleurs les plus soumis à ces contraintes en cours de carrière encourageant un plus grand risque de devoir cesser précocement le travail. De fait, l'enquête longitudinale « *Santé et itinéraires professionnels* » montre que la probabilité de rester en emploi après 50 ans est plus faible chez les personnes ayant subi de longues expositions aux contraintes physiques en cours de carrière ; et qu'à l'inverse, elle est plus élevée pour celles qui ont bénéficié d'aménagements ou de changements de poste qui les en ont protégées.

L'écart entre les seniors et les autres est net aussi en matière d'accès à la formation continue, même s'il s'est un peu réduit depuis 2000, particulièrement pour les plus âgés d'entre eux. Moins fréquentes, les formations suivies en fin de carrière diffèrent aussi quelque peu dans leurs modalités : moins de formations certifiantes ou en situation de travail, plus de séminaires d'ateliers ou de conférences. Difficile de dire si ce sont les employeurs qui investissent moins dans la formation de leurs salariés âgés faute d'horizon suffisant, ou si ces derniers manifestent moins d'appétence pour la formation.

Evolution du taux trimestriel d'accès à la formation selon l'âge



Source : INSEE, enquête sur l'emploi

De fait, les enquêtes montrent à la fois que les politiques de formation à l'œuvre dans les entreprises ciblent moins souvent les seniors (avec par exemple 40 % d'entretiens professionnels après 50 ans contre 46 % avant 30 ans) et que ces derniers sont moins demandeurs : moins d'un quart disent avoir besoin de se former après 55 ans, contre une bonne moitié tous âges confondus, et près des trois quarts ne souhaitent pas le faire. Parmi les raisons invoquées, le refus ou la réticence de l'employeur, ou encore l'absence d'une offre de formation adéquate sont un peu plus fréquents chez eux.

À cheval entre la retraite et l'emploi, le cumul emploi-retraite mérite, pour finir, attention. Près de 480 000 personnes étaient dans cette situation en 2016, ce qui représente 3,4 % des retraités et 8,2 % des seniors en emploi. Âgés pour les deux tiers de 60 à 69 ans, plus diplômés (un sur deux a au moins le bac) et en meilleure santé que la moyenne des retraités, ils se distinguent des autres seniors en emploi par la prévalence particulière des emplois temporaires (la moitié seulement est en CDI) et des statuts d'indépendant (un sur trois). Loin d'être homogène, la population des *cumulants* réunit plusieurs groupes au profils contrastés, qui vont des cadres très diplômés exerçant une activité régulière aux femmes peu qualifiées travaillant à temps partiel court, en passant par la succession d'activités occasionnelles en contrats temporaires.

À l'issue de ce tour d'horizon, on serait tenté de conclure que le mouvement de réintégration des seniors dans l'emploi, amorcé dans les années 1990 après trois décennies de mise à l'écart, s'est produit sans heurt ni difficulté majeures. Il s'agissait - c'est l'un des objectifs posés avec force par la Stratégie Européenne pour l'Emploi qui prend forme à l'époque - de répondre au vieillissement annoncé de la main d'œuvre en Europe par l'allongement de la vie professionnelle. Pas seulement pour assurer l'équilibre financier des régimes de retraite - même si l'enjeu a pesé lourd dans les décisions -, mais aussi pour sauvegarder le potentiel de croissance des économies en mobilisant plus longtemps la main d'œuvre disponible. Objectif assez largement atteint vingt ans après, si du moins l'on s'en tient aux agrégats statistiques.

Mais à nouvelle configuration du marché du travail, nouvelles questions et nouveaux risques. Il y a d'abord la grande vulnérabilité de cette partie des seniors, minoritaire certes, mais statistiquement et socialement significative, pour qui le passage de l'emploi à la retraite passe par le chômage de longue durée, la précarité ou la pauvreté, sans le filet de sécurité qu'offraient les préretraites. Il y a aussi, et la population concernée est beaucoup plus nombreuse, la nécessité d'organiser collectivement le maintien dans l'emploi et le vieillissement au travail de telle sorte que la prolongation de la vie active ne rime pas avec repli, rétrogradation ou souffrance au travail. Force est de constater que la partie n'est pas gagnée, en dépit d'indicateurs plutôt rassurants, mais à coup sûr biaisés par les mécanismes silencieux d'éviction qui mettent sur la touche les seniors les plus exposés. Avec les préretraites a disparu un levier de gestion des restructurations certes défensif et plein d'effets pervers, mais qui avait l'avantage d'assurer un retrait digne. Aujourd'hui, ce sont la gestion prévisionnelle des compétences, l'amélioration de la qualité de vie au travail et le dialogue social, formel ou informel, qui sont les clés d'un maintien dans l'emploi réussi. C'est sans doute moins coûteux, mais beaucoup plus compliqué à organiser que des départs anticipés, à s'en tenir aux résultats de tentatives récentes comme les contrats de génération ou la négociation obligatoire sur les seniors (obligation d'ailleurs levée par les ordonnances travail de 2017). Ce n'est pas tant les idées, les expériences et les méthodes - largement développés ces dernières décennies par les experts du travail - que les moyens qui manquent pour en banaliser l'usage dans les entreprises et les organisations.

Reste la réforme des retraites : elle a déjà produit des effets substantiels sur les comportements d'emploi et d'activité ; mais comme on le sait, elle n'est pas terminée. Un nouvel épisode s'annonce avec l'actuel projet d'un régime universel de retraite par points, qui pourrait bien avoir, lui aussi, quelque effet sur l'âge effectif de départ. Ce serait une erreur de croire que nous en avons fini avec l'allongement de la vie au travail.

Pour en savoir plus :

- « [Les seniors, l'emploi et la retraite](#) », rapport, France Stratégie, octobre 2018
- « [Emploi, chômage et population active en 2017](#) », DARES Analyses n° 031, juillet 2018
- « [Les seniors au travail](#) », DARES Analyses n° 050, août 2017
- « [Emploi et chômage des seniors en 2015](#) », DARES Résultats 2016-073
- « [Cumul emploi-retraite : deux personnes sur trois travaillent à temps partiel](#) », DREES, Etudes et Résultats n° 1021, septembre 2017

- « [Un tiers des seniors sans emploi ni retraite vivent en dessous du seuil de pauvreté](#) », DREES, Etudes et Résultats n° 1079, septembre 2018

- [Rapports annuels du Conseil d'Orientation des Retraites](#) (COR)

RETRAITES

Vers un décrochage du niveau de vie des retraités

[MICHAËL ZEMMOUR](#)14/11/2018

Les retraités de demain vont devoir se serrer la ceinture. Non pas à cause d'un changement paramétrique dans les règles de calculs des pensions ou d'un nouveau report de l'âge de départ. On ne connaît d'ailleurs pas à ce stade le détail de la réforme envisagée par le gouvernement. Mais tout simplement parce que les retraités seront plus nombreux à se partager une enveloppe qui, elle, ne grossira pas. Explications.

En théorie, le système actuel, dit « par annuités », est ce qu'on appelle un « système à prestations définies ». Le mode de calcul de la pension individuelle est inscrit dans la loi, charge ensuite au gouvernement d'ajuster les ressources en pilotant le taux de cotisation, et éventuellement l'âge. Autrement dit de trouver les ressources suffisantes pour financer le montant de ces prestations. Ce type de système fait donc passer le niveau des pensions avant la question du financement.

A l'inverse, les systèmes dits « à points » proposent de prendre les choses dans l'autre sens : on définit à l'avance l'enveloppe qui sera consacrée à verser des pensions, en fixant le taux de cotisations ; dans un second temps, on répartit cette enveloppe entre les retraités selon des règles définies à l'avance.

Pour une enveloppe donnée, s'il y a plus de retraités, les pensions s'ajusteront à la baisse. C'est ce que prévoit le modèle proposé par le gouvernement

Pour une enveloppe donnée, s'il y a plus de retraités, les pensions s'ajusteront à la baisse. C'est ce qu'on appelle un « système à cotisations définies ». Le modèle proposé par le gouvernement s'inscrit dans cette catégorie, ainsi que le système actuel des retraites complémentaires Agirc-Arrco du secteur privé.

La distinction entre *prestations définies* et *cotisations définies* est utile pour comprendre l'un des enjeux du pilotage des retraites : à l'avenir, la part des retraités dans la population va croître. Doit-on réagir à cette évolution en augmentant le montant consacré aux pensions, ou en diminuant le montant moyen des pensions ? Pourtant, malgré des orientations théoriquement distinctes, le système actuel et le système « à points » proposé par le gouvernement offrent en pratique tous les deux la même réponse, radicale : à savoir la baisse du niveau moyen des pensions.

Décrochage

en effet, bien qu'à *prestations définies*, notre système a été progressivement dénaturé, dans le but de faire progressivement décroître le niveau des pensions : [les réformes qui se sont succédé depuis 1993](#) ont durci les conditions pour faire valoir une carrière complète et les pénalités pour celles et ceux à la carrière incomplète (allongements successifs de la durée de cotisation passée de 37,5 à 42 ans). Elles ont reporté l'âge minimum de la retraite, sans résoudre la question du sous-emploi des seniors, révisé à la baisse le calcul du salaire pris en compte pour établir la pension (1^e désindexation), et déconnecté le montant des pensions liquidées de l'inflation (2^e désindexation).

Le taux de remplacement des pensions se dégrade à mesure que de nouvelles générations arrivent à la retraite, et cette évolution va se poursuivre

De ce fait, depuis plusieurs années, le taux de remplacement des pensions, soit le rapport entre le montant de la pension et le dernier salaire, [se dégrade à mesure que de nouvelles générations arrivent à la retraite](#), et cette évolution va se poursuivre. Ces réformes avaient un but – qu'elles ont atteint –, garantir l'équilibre financier du régime général, sans augmenter les recettes (ou si peu), donc en diminuant le montant moyen des pensions. C'est la raison pour laquelle, [l'équilibre financier du système ne requiert pas de réforme urgente](#) (même si cela dépend partiellement de la croissance des années à venir). Notons au passage que les retraites complémentaires obligatoires (Agirc-Arrco), gérées non par l'Etat, mais par les partenaires sociaux, ont connu des évolutions comparables, voire plus drastiques, qui ont également fait diminuer le montant des pensions.

[Zoom Les retraites, un enjeu micro ou macro-économique ?](#)

Cette baisse programmée des pensions dans le système actuel n'est pas un secret, elle est largement documentée par le Conseil d'orientation des retraites (COR) : le taux de remplacement du salaire net [gravite aujourd'hui autour de 75 %](#) (plus faible pour les hauts revenus et plus élevé pour les revenus modestes).

Selon les scénarios, il devrait baisser jusqu'à 60 % ou 50 % du salaire net d'ici 2050. De ce fait, le niveau de vie des ménages de retraités, actuellement équivalent au niveau de vie moyen des ménages d'actifs, deviendrait sensiblement plus faible (20 % à 35 % de moins).

Ce qui menace les jeunes d'aujourd'hui, c'est de vivre à une époque où prendre sa retraite sera synonyme de déclassement

Contrairement à ce que l'on entend parfois, ce qui menace les jeunes d'aujourd'hui ce n'est pas « de ne pas avoir de retraite », mais c'est de vivre à une époque où pour toutes et tous, prendre sa retraite sera synonyme de déclassement. Par exemple, les ménages au niveau de vie médian durant leur vie active pourraient se retrouver à la retraite, parmi les ménages modestes. Charge à ceux qui en ont les moyens, c'est-à-dire les ménages aisés, de s'offrir un complément en misant sur la capitalisation.

La seule question qui reste en suspens est essentiellement de savoir si la dégradation du niveau de vie des retraités sera seulement relative (un décrochage vis-à-vis du niveau de vie des actifs), ou absolue (une baisse absolue du pouvoir d'achat).

Le système proposé « à points » veut emprunter le même chemin de baisse des pensions, en radicalisant ce choix : en effet, [selon Jean-Paul Delevoye](#), chargé d'organiser le débat et de préparer la réforme, le passage au nouveau système doit se faire en maintenant la part des retraites dans le produit intérieur brut (PIB) au maximum à 14 points de PIB.

[Des pensions programmées à la baisse](#)

Lecture : Entre 1960 et 2015, la part des plus de 65 ans est passée de 11,6% à 18,6% de la population totale (+ 8 points). Dans le même temps, la part du PIB consacrée aux pensions a augmenté de 9 points (de 5% à 14%). Selon les scénarios du gouvernement, d'ici 2050, la part des plus de 65 ans devrait encore augmenter de 7,5 points, mais la part du PIB consacrée aux retraites ne devrait pas bouger (ou baisser). L'ajustement du système se fera essentiellement par la diminution des pensions, et secondairement par un report de l'âge effectif de la retraite.

Source : Insee et gouvernement

En France, le niveau de vie des ménages de retraités est comparable en moyenne à celui des ménages d'actifs. C'est atypique dans les pays de l'OCDE, où le niveau de vie des retraités est sensiblement plus faible. Ce résultat, produit historique de notre système des retraites, peut être

considéré comme un succès, à la fois parce qu'il conduit à une pauvreté des seniors faible, mais également parce qu'il confère aux salariés une garantie de sécurité matérielle pour leur retraite, sans passer par l'épargne.

D'autres chemins possibles

Pour aboutir à ce résultat au début des années 2010, l'expansion de notre système de retraite s'est faite en consacrant régulièrement davantage de ressources au système : ainsi, depuis 1960, la part du PIB consacrée aux retraites a augmenté à peu près au même rythme que la part des seniors dans la population.

Figurer la part des pensions dans le PIB revient à faire supporter aux seuls retraités de demain les conséquences du vieillissement

Aussi, figurer la part des pensions dans le PIB constitue un choix très radical, en rupture avec ce développement historique : il revient à faire supporter aux seuls retraités de demain (les actives et actifs d'aujourd'hui), les conséquences du vieillissement de la population.

Pourtant, d'autres choix plus mesurés sont possibles : par exemple, une hausse du taux de cotisation de l'ordre de 0,3 point par an permettrait de diminuer de moitié le décrochage prévisible des pensions (et encore moins si le taux d'emploi des seniors s'améliore), tout en garantissant aux actives et actifs une progression du salaire net comparable à la croissance. On pourrait ainsi partager les conséquences du vieillissement entre les personnes en activité (un peu plus de cotisations) et les personnes retraitées (hausse des pensions, mais un peu plus faible que la croissance).

Beaucoup de reproches peuvent être formulés à l'encontre de notre système de pensions. Il accentue par exemple les inégalités du marché du travail entre les personnes justifiant d'une « carrière complète » et celles et ceux ayant connu de longues périodes d'inactivité, en particulier les femmes.

Une hausse du taux de cotisation de l'ordre de 0,3 point par an permettrait de diminuer de moitié le décrochage prévisible des pensions

Il présente aussi quelques avantages : un de ses atouts est qu'il tend à réduire les écarts de revenu constatés sur le marché du travail. Pour une carrière complète, le taux de remplacement des salariés à bas salaire est plus élevé que le taux de remplacement des cadres. De plus, [des inquiétudes tout à fait légitimes](#) peuvent être suscitées par un éventuel système « à points » ([présenté ici](#) par l'Institut des politiques publiques) qui risque notamment d'accentuer les écarts de pensions entre les hauts et bas salaires, de faire payer très cher les interruptions de carrière, fréquentes notamment chez les femmes ou les périodes de chômage.

Ces enjeux micro-économiques méritent sans doute un débat nourri, et une remise à plat du système. Mais si l'on ne se saisit pas [frontalement](#) de la question macro-économique, le débat sur les retraites va vite devenir une bataille pour se partager, entre futur.es retraité.e.s, les miettes d'une enveloppe de toute façon insuffisante.

Michaël Zemmour est maître de conférences en économie à l'université de Lille 1. Retrouvez [le blog de l'auteur sur Alter&Co](#), la plateforme de blogs d'Alternatives Economiques.

Pistes pour une véritable réforme fiscale

Impôts, fabrication du « ras-le-bol » et réalité de l'injustice

Le premier ministre français Jean-Marc Ayrault a annoncé que son gouvernement allait engager une « remise à plat » de la fiscalité. Promise par M. François Hollande pendant sa campagne électorale, cette réforme avait été oubliée à mesure que le gouvernement cédait à la pression de divers lobbys patronaux. Son efficacité dépendra d'une reprise en main plus générale de la finance.

par Jean Gadrey

« Rien, dans notre histoire contemporaine, n'était encore paru si proche de ces soulèvements populaires lancés contre un niveau d'imposition illégitime », écrit l'éditorialiste des *Echos* Jean-François Pécresse, n'hésitant pas à comparer les manifestations des « bonnets rouges » aux révoltes des paysans français contre l'impôt au XIV^e siècle. A l'en croire, la France serait confrontée à une nouvelle jacquerie : « Entre les actions à la tournure dramatique menées en Bretagne contre l'écotaxe, la mobilisation contre la surtaxation rétroactive, au taux de 15,5 %, de "vieux" contrats d'épargne et d'assurance-vie, et le succès fulgurant d'initiatives citoyennes aux noms de "pigeons" ou de "tondus", s'allument, un peu partout, les étincelles d'un embrasement contre l'oppression fiscale (1). » « Soulèvement », « embrasement », « oppression » : la fiscalité française a-t-elle vraiment atteint un niveau justifiant un tel champ lexical ?

Loin de traduire une délégitimation de l'impôt — comme le suggère notre éditorialiste —, le « ras-le-bol fiscal » apparu au cours de ces dernières années, et en particulier à l'automne 2013, résulte d'un cocktail singulier : de réelles difficultés financières pour une partie des ménages, dans un contexte d'austérité prolongée ; une hausse (limitée, en moyenne) de l'impôt sur le revenu et du nombre de foyers imposables en 2012 et 2013 ; et enfin le sentiment de plus en plus partagé d'une injustice et d'une inégalité de traitement au bénéfice d'une petite minorité. Secouez, grâce au renfort de médias toujours prompts à convertir ce type de mécontentement en « soulèvement populaire » : ne restait plus aux lobbys d'affaires qu'à servir la potion pour faire reculer un gouvernement manifestement prêt à céder à la moindre pression venant de ce côté.

Le 15 octobre 2013, le quotidien *Le Monde* publie un sondage-choc. Sous le titre « Impôts : le désaveu des Français », on découvre que 72 % des personnes interrogées jugent le montant de l'impôt « excessif ». Mais « excessif » par rapport à quoi ? La question aurait mérité d'être approfondie, puisque, dans le même sondage, 57 % des répondants estimaient que le paiement de l'impôt relevait d'un geste citoyen et 75 % à 80 % jugeaient justifiés, voire très justifiés, les impôts les plus progressifs : impôt de solidarité sur la fortune (ISF), impôt sur le revenu, impôt sur les sociétés. Même en baisse par rapport aux enquêtes d'opinion antérieures, de tels chiffres correspondent-ils vraiment à l'idée que l'on se fait d'un « désaveu » ?

On ne constaterait donc pas d'hostilité généralisée vis-à-vis de l'impôt, de la redistribution, de la solidarité, de services publics de qualité, ni même du financement des associations d'utilité sociale. Le mécontentement — bien réel — que l'on observe chez certains contribuables, et qui fragilise le consentement à l'impôt, emprunte deux voies classiques du questionnement sur la fiscalité : celle de la justesse et du bien-fondé des dépenses (à quoi ça sert ?) et celle de la justice dans le prélèvement (qui met-on à contribution et dans quelles proportions ?).

Un exemple. Exige-t-on un « supplément d'effort fiscal » pour rembourser la dette ? Certains s'interrogent alors à bon droit : et si une grande partie de cette dette était illégitime (2) ? Et si l'austérité supposée la réduire produisait l'effet inverse, en sacrifiant au passage les services publics auxquels nos concitoyens restent attachés ? Pourquoi, d'ailleurs, cette dette continue-t-elle à progresser en dépit de plusieurs années d'austérité ?

Autre exemple. Le nombre de personnes imposables a augmenté de plus d'un million en 2013. Le phénomène s'explique certes par le gel du barème décidé fin 2011 par le premier ministre François Fillon — une mesure qui prendra fin en 2014. Mais rien n'interdisait au gouvernement actuel de la supprimer un an plus tôt. Injustice encore, le premier grand geste de la présidence de M. François Hollande a consisté en un énorme cadeau fiscal aux entreprises, sans contrepartie : le « pacte de compétitivité », avec

son crédit d'impôt « pour la compétitivité et l'emploi », d'un montant de 10 milliards d'euros en 2014 et de 20 milliards en 2015 et les années suivantes. Un cadeau en partie financé par... des hausses de la taxe sur la valeur ajoutée (TVA), impôt injuste s'il en est. D'ailleurs, en 2014, les ménages supporteront l'essentiel des hausses d'impôts prévues. Ainsi le courroux antifiscal trouve-t-il en partie sa source dans... la baisse des prélèvements obligatoires accordée aux entreprises.

D'après les travaux menés par l'économiste Thomas Piketty (3), les très riches paient proportionnellement moins d'impôts que les catégories populaires et les classes moyennes, en raison du nombre (et de l'énormité) des niches dont ils bénéficient. Comme les grandes entreprises, ils pratiquent massivement la fraude et l'évasion fiscales. Cela correspond au bas mot à un montant de 60 à 80 milliards d'euros de pertes par an.

La plupart des citoyens ignorent en revanche — car la presse le leur indique rarement — que le total des recettes publiques, constituées à 90 % de ressources liées à l'impôt, a très fortement baissé en pourcentage du produit intérieur brut (PIB) depuis les années 1980 et jusqu'en 2009, avant de progresser un peu depuis cette date. Au cours de la période 1980-1987, les recettes de l'Etat représentaient 22 % du PIB. Le plongeon commence alors : 20 % en moyenne dans les années 1990-2001, 15,3 % en 2009, plancher historique. En 2012, ce chiffre remonte à 16,8 %. Certes, la crise a réduit les rentrées fiscales, mais le mouvement de fond avait débuté bien avant. En 2000-2001, M. Laurent Fabius, alors ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, s'était érigé en champion du rabaillage fiscal : « *La gauche ne court pas beaucoup de risque d'être battue par la droite*, écrivait-il le 25 août 1999 dans les colonnes du *Monde*, *mais elle peut l'être par les impôts et par les charges*. » Elle baissa les impôts et fut battue par la droite en 2002.

Avant la redistribution, il y a la distribution

De retour au pouvoir, la droite allait s'engouffrer dans la brèche et accentuer le mouvement en utilisant plusieurs dispositifs d'une redoutable efficacité. Les niches ou cadeaux fiscaux, la modification du barème et des tranches, ont fait leur travail de sape au bénéfice des 10 % les plus riches — et, plus encore, des 1 % les mieux lotis — ainsi que des grandes entreprises. Le taux marginal d'imposition sur le revenu (4) a fondu, passant de 65 % en 1986 à 40 % ces dernières années, cependant que le taux d'imposition sur les sociétés plongeait de 45 % à 33 %. Et encore : en théorie. Les grandes entreprises disposent désormais d'une formidable boîte à outils pour se prémunir contre les « charges » (5) : les sociétés du CAC 40 s'acquittent d'un taux d'imposition réel de 8 %, alors que les petites entreprises versent 28 %.

Dans le même temps, les impôts locaux ont progressé, mais le phénomène ne compense pas la baisse historique des recettes de l'Etat jusqu'en 2009. Au total, les recettes publiques ont perdu environ trois points de PIB, soit 60 milliards d'euros actuels, entre 1980 et 2009. C'est le montant de l'impôt sur le revenu en 2012.

Comment comprendre la perception, amplifiée par les grands médias mais non dénuée de fondements, d'une hausse « excessive » des impôts, alors que, globalement, la tendance à la baisse a été nette depuis les années 1980, en pourcentage de la richesse économique nationale ? A cela, plusieurs explications.

D'abord, les baisses les plus fortes, celles de la période 2000-2009, ont pour l'essentiel profité aux 10 % les plus riches. Il est donc peu étonnant qu'une nette majorité de gens ne les aient pas à l'esprit...

Ensuite, la hausse modérée enregistrée après le plancher historique de 2009 semble importante. Peut-être parce que, s'il ne s'agit que d'un rattrapage partiel, celui-ci intervient dans un contexte de rigueur auquel les plus riches échappent. Même les citoyens les plus attachés au principe de l'impôt comme outil de solidarité ne peuvent l'accepter sans broncher.

Enfin, une bonne partie des catégories à revenus moyens et faibles ne s'en sortent tout simplement pas. Elles souffrent de l'austérité (salariale et publique) et de la hausse d'autres dépenses contraintes liées au logement, aux charges, à l'énergie ou aux transports. Quand les impôts « tombent » dans les boîtes aux lettres, et quand elle entend parler des choix budgétaires pour 2014 favorables aux entreprises, cette partie de la population estime que « trop, c'est trop ». Aussi bien les baisses antérieures que les augmentations récentes sont délégitimées par un sentiment d'injustice d'autant plus compréhensible qu'il est confirmé par les chiffres.

Mais les « débats » ignorent généralement une autre question — ce qui en arrange plus d'un. A se focaliser sur l'injustice de l'impôt, si criante soit-elle, on en viendrait à oublier les inégalités, bien plus criantes encore, liées à la répartition des revenus dite « primaire », revenus salariaux et revenus de la propriété. L'impôt peine à « redistribuer » parce que la distribution initiale souffre d'un biais fondamental.

L'impôt aurait beaucoup moins à corriger dans une société où cette répartition primaire serait plus égalitaire. Si, au cours des dernières décennies, l'impôt est devenu de moins en moins progressif (6), s'il est même devenu nettement régressif pour les 1 % les plus riches, c'est non seulement en raison des politiques de baisse de taux et des niches privilégiant les hauts revenus, mais aussi parce que les inégalités de distribution primaire ont explosé. La redistribution court, de plus en plus mollement, après des inégalités qui galopent. L'impôt et la redistribution sont impuissants contre les revenus extravagants : même une tranche à 75 % n'empêcherait pas les « élites » de la finance de se verser deux fois plus de revenus, histoire de compenser...

Démocratiser l'économie

Coauteur du livre *Pourquoi l'égalité est meilleure pour tous* (Les Petits Matins, 2013), Richard Wilkinson explique pourquoi on ne doit pas tout attendre de l'impôt pour réduire les inégalités — une thèse qu'il associe à Piketty : « *Certes, il faut un impôt plus progressif, il faut lutter contre la fraude fiscale, etc. ; mais cette approche de la réduction des inégalités a plusieurs faiblesses. A la prochaine alternance politique, ces mesures peuvent être détricotées en un mois. Alors que si vous réduisez les inégalités avant taxes et impôts, en démocratisant l'économie et les entreprises, vous changez les choses bien plus en profondeur. C'est pourquoi il faut démocratiser l'économie, développer en parallèle le secteur des coopératives, des mutuelles, etc.* (7). »

De façon plus générale, sans stratégie de reprise en main de la finance et de limitation de la rente actionnariale, de transition écologique et sociale, de revenu minimum décent couplé à un revenu maximum acceptable (8), de partage du travail comme outil principal du plein-emploi, et surtout sans une profonde démocratisation de l'économie, une réforme fiscale isolée, même bien orientée, est vouée à ne donner que des résultats fragiles et réversibles. Ou, dans le pire des cas, des explosions orchestrées de « ras-le-bol ».

Une fiscalité juste dans un système qui nourrit l'injustice est un rêve inaccessible. Autant lui préférer une fiscalité juste qui soit l'une des composantes d'une politique de l'égalité.

Jean Gadrey

Economiste.

(1) « [Désarmement fiscal](#) », *Les Echos*, Paris, 28 octobre 2013.

(2) Lire « [La dette, quelle dette ?](#) », *Le Monde diplomatique*, juin 2012.

(3) Camille Landais, Thomas Piketty et Emmanuel Saez, *Pour une révolution fiscale. Un impôt sur le revenu pour le XXI^e siècle*, Seuil, Paris, 2011.

(4) Le taux d'imposition qui s'applique à la tranche la plus haute du revenu des contribuables.

(5) Lire Christine Jakse, « [Vous avez dit "baisser les charges" ?](#) », *Le Monde diplomatique*, novembre 2012.

(6) La progressivité de l'impôt consiste à prélever proportionnellement davantage sur les hauts revenus que sur les plus bas.

(7) « ["L'égalité est meilleure pour tous", y compris pour l'environnement !](#) », Fondation Nicolas Hulot, 29 octobre 2013.

(8) Lire Sam Pizzigati, « [Plafonner les revenus, une idée américaine](#) », *Le Monde diplomatique*, février 2012.

Le devoir de vigilance : d'une loi innovante à une réalité dans les entreprises

mercredi 21 novembre 2018

Il y a plus d'un an, la France adoptait une loi imposant aux grands groupes de repérer et prévenir les atteintes aux droits humains et à l'environnement partout où ils exercent. À ce jour, un peu moins de la moitié des grandes entreprises concernées ont rempli leurs obligations. Elles ont jusqu'à la fin de l'année pour le faire. Une étude passe en revue une trentaine de ces documents qui nous révèlent l'état du dossier.

Rana Plaza : plus jamais ça

En avril 2012, plus de 1 000 ouvriers du textile avaient péri dans l'effondrement d'un immeuble appelé le Rana Plaza à Dacca, au Bangladesh. Et c'est pour éviter qu'un tel drame ne se reproduise qu'un collectif d'ONG et de syndicats français, « Ethique sur l'étiquette », s'est mobilisé, des années durant, pour imposer une loi sur le devoir de vigilance des entreprises (Clés du social : <http://www.clesdusocial.fr/rana-plaza-tous-concernes>).

La loi du 27 mars 2017

La loi est adoptée le 27 mars 2017. Elle oblige les sociétés donneuses d'ordre à s'assurer que leurs activités, comme celles de leurs sous-traitants et fournisseurs, respectent les droits humains et les règles sociales et environnementales en France et partout dans le monde. Ce texte met fin à l'impunité des multinationales car il permet de sanctionner des activités hors du territoire national.

Les entreprises concernées

Elles sont entre 150 et 200 en France et ce sont des grandes entreprises. Les sociétés françaises doivent employer au moins 5 000 salariés en France. Pour les entreprises étrangères, elles doivent avoir plus de 10 000 salariés dans l'Hexagone. En cas d'accident les victimes, les associations et les syndicats peuvent saisir le juge pour faire respecter cette nouvelle obligation. Le juge pourra enjoindre sous astreinte l'entreprise à publier et mettre en œuvre de manière effective un plan de vigilance.

La situation aujourd'hui

L'association Entreprises pour les droits de l'Homme et la société de conseil B&L évolution ont publié la première analyse des pratiques des entreprises quant à la mise en œuvre des plans de vigilance et leur contenu. Pour l'instant une soixantaine d'entreprises de tous secteurs ont publié leur plan dans leur document de référence, parmi lesquelles une cinquantaine ont clairement identifié et développé leurs chapitres relatifs au plan de vigilance.

Les principaux enseignements

- Des démarches collaboratives ont été conduites entre les différentes directions des entreprises.
- En général les plans de vigilance s'appuient sur les engagements et politiques préexistants.
- Environ 1/5 des entreprises mentionnent la validation et le suivi du plan au plus haut niveau de l'entreprise (COMEX-comité exécutif, Conseil d'Administration). La question de l'association avec les parties prenantes internes et externes est mentionnée par plus d'un quart des entreprises.

Toutes les entreprises ne sont pas au même niveau d'exécution et beaucoup dépend des démarches déjà existantes dans les entreprises. Certaines développent leurs analyses des risques et les processus retenus, décrits selon les étapes de la loi. D'autres sont encore en train de définir le plan et de formaliser les processus et mesures qui le composent, y compris les cartographies des risques, premières étapes du processus global. Concernant le volet environnemental, 2/3 des entreprises l'ont pris en compte dans la formalisation de leur plan. Plus d'un tiers des entreprises étudiées indiquent que leur plan de vigilance sera finalisé fin 2018.

À noter que l'entreprise TOTAL est le premier pétrolier à être interpellé sur son devoir de vigilance concernant le climat. Les maires de plusieurs villes françaises et des ONG ont demandé mardi 23 octobre au groupe pétrolier d'agir pour limiter le réchauffement climatique à 1,5° car ils estiment que les émissions de gaz à effet de serre de la multinationale française « représentent à elles seules plus des deux tiers de l'ensemble des émissions de la France ». Faute de quoi ils pourraient l'attaquer en justice.

La réaction des associations à ce premier bilan

Nayla Ajaltouni, du collectif Éthique sur l'étiquette souligne qu'il est trop tôt pour considérer que la loi a changé complètement la donne. Elle attend en particulier la parution de tous les plans ce qui permettra « de s'assurer qu'ils analysent les risques sur l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement et précisent les mesures pour y remédier et qu'ils sont transparents, sincères et ambitieux. Et vérifier qu'ils sont bien mis en œuvre ».

Sur le terrain, la responsable associative constate, pour l'heure, peu de changement. « Dans le secteur textile, les marques ont pris des engagements, mais les progrès sont minces. Tant que le modèle dit « fast fashion », basé sur une production à bas coût, restera de mise, l'exploitation des travailleurs continuera », ajoute-t-elle.

Une loi innovante qui participe à la construction de l'État providence du XXI^e siècle

Lors d'une table ronde qui s'est tenue à l'université Paris-Dauphine le 20 octobre sur ce thème, le juriste Antoine Lyon-Caen a indiqué que cette loi s'inscrivait dans une filiation avec la loi sur la sécurité et les accidents du travail de 1898 (Clés du social <http://www.clesdusocial.fr/accidents-du-travail-la-loi-du-9-avril-1898>). Cette loi instaure la possibilité pour un salarié victime de demander une réparation, sans avoir à prouver la faute de son employeur. C'est, en effet, à ce dernier d'engager les moyens nécessaires en amont afin de prévenir les risques d'accident du travail.

Pour Antoine Lyon-Caen cette loi a joué un rôle fondamental dans le développement d'un régime assurantiel et dans la construction de l'État-providence. Il estime que la loi sur le devoir de vigilance jouera un rôle similaire dans les années à venir.

Un grand intérêt dans le monde entier

Lors de cette même table ronde, Dominique Potier qui fut le rapporteur de la loi à l'Assemblée Nationale a souligné que cette loi suscite un grand intérêt dans le monde entier pour tous ceux qui cherchent à réguler et à accompagner les effets d'un capitalisme mondialisé. Il a indiqué la préparation d'un traité onusien sur les multinationales et les droits humains qui reprend le principe d'un devoir de vigilance.

Conclusion

Il faut saluer cette avancée législative suscitée par des mobilisations citoyennes et remarquer que ce premier exercice de publicité sur la mise en œuvre du devoir de vigilance montre que certaines entreprises ont pris en compte cette nouvelle exigence. Mais le plus important désormais est ce qui se passera dans toutes les entreprises. Et là rien ne sera possible sans la mobilisation permanente des équipes syndicales au sein des entreprises et leur collaboration avec les organisations syndicales internationales et les associations.

Source

- <https://www.ey.com/.../ey-analyse-des-premiers-plans-de-vigilance-du-sbf-120.pdf>

Yves Veyrier, nouveau secrétaire général de Force ouvrière

Ce réformiste proche de Jean-Claude Mailly aura la lourde tâche de remobiliser les troupes, après la démission de l'ex-numéro un Pascal Pavageau à la suite d'un scandale.

Le Monde avec AFP Publié aujourd'hui à 12h04, mis à jour à 15h01



Yves Veyrier, nouveau secrétaire général de Force ouvrière, le 18 janvier 2010 à Paris, lors d'une conférence de presse du syndicat. JACQUES DEMARTHON / AFP

Le très discret Yves Veyrier a été élu secrétaire général de Force ouvrière (FO) jeudi 22 novembre. Ses missions : rassembler les troupes et restaurer l'image d'un syndicat ébranlé par des dissensions internes depuis le scandale du fichier et la démission de Pascal Pavageau.

Les tractations pour élire le secrétaire général du troisième syndicat français ont débuté mercredi, en marge du comité confédéral national (CCN). Yves Veyrier, 60 ans, a obtenu 2 720 votes des fédérations et des unions départementales. Il l'a emporté face à Christian Grolier, responsable de la fonction publique (2 577 voix) et Patrice Clos, à la tête de la fédération des transports (647 voix).

« Réformiste militant »

Yves Veyrier se qualifie de « réformiste militant », comme Jean-Claude Mailly qui avait fait à la fin de son mandat de la concertation un outil de négociation, quitte à irriter une large partie des militants. Certains lui reprochent en interne d'être « *Macron-compatible* », ce dont il se défend. Cet ingénieur des travaux de la météorologie est qualifié par ses détracteurs de « clone » de Jean-Claude Mailly, quand d'autres louent sa bonne connaissance du syndicat.

Né le 13 mai 1958, à Hussein Dey, en Algérie, qu'il quitte pour la France trois mois plus tard, M. Veyrier est le plus ancien membre du bureau confédéral (direction composée de hauts dirigeants dont le secrétaire général), où il siège depuis 2004.

Il aura pour lourde mission de remobiliser les troupes, bousculées par la révélation au début d'octobre de l'existence d'[un fichier dans lequel certains cadres étaient affublés de qualificatifs](#) comme « *niais* » ou « *complètement dingue* ». L'exhumation de ce document a entraîné la démission de Pascal Pavageau à peine six mois après son élection.

Le nouveau secrétaire général « *est anonyme, pas glamour, mais c'est un historique. Il connaît FO et va pouvoir tenir la maison jusqu'au prochain congrès* », dit un dirigeant de FO. « *C'est un homme de dossier, pas un homme de relation. Ça fait des années qu'il n'a pas distribué de tracts, contrairement à Pascal Pavageau. Il sera sous surveillance !* », dit un autre.

Yves Veyrier fera la pluie et le beau temps de FO

Ingénieur météo et apparatchik, le sexagénaire prend les rênes du troisième syndicat français, miné par les guerres intestines.

Par [Beatrice Parrino](#)

Publié le 22/11/2018 à 11:51 | Le Point.fr

Certains disent déjà que c'est un clone de [Jean-Claude Mailly](#). Il est vrai qu'Yves Veyrier, nouveau patron de Force ouvrière, 60 ans, partage plusieurs points communs avec son prédécesseur, le moins anecdotique de tous étant son goût de la concertation. Il reprend d'ailleurs sa formule préférée pour se présenter : « Je suis un militant réformiste. » Bref, il préférerait discuter plutôt que manifester ou bloquer un pays... Une caractéristique qui a conduit à en faire le poulain du courant réformiste de FO, remonté contre son [précédent secrétaire général Pascal Pavageau](#), accusé de [fichage au sein de l'organisation](#) et parti il y a quelques semaines.

C'est ainsi que, dans un exercice inédit, les 104 représentants des unions départementales et les 22 leaders des fédérations nationales FO ont désigné Yves Veyrier comme leur grand chef plutôt que Christian Grolier, de la super fédération des fonctionnaires. « Compte tenu de son âge, ce sera un secrétaire général de transition jusqu'au prochain congrès national, qui se déroulera dans deux-trois ans », explique un électeur.

Ce passionné du poète [André Breton](#), décrit comme « *bosseur, brillant, mais froid* » par ses proches, récupère les commandes de FO alors que l'agenda social national regorge de rendez-vous, avec la concertation sur la future réforme des retraites, la négociation sur l'assurance chômage ou encore la [mobilisation des Gilets jaunes](#). Sans compter l'élection professionnelle dans la fonction publique début décembre – FO étant premier syndicat dans le versant État, et troisième pour la territoriale et l'hospitalière.

Agenda chargé

Ancien ingénieur chez [Météo-France](#), où il a adhéré à FO, Yves Veyrier a gravi les échelons de ce syndicat jusqu'à entrer au bureau confédéral en 2004, à la demande de Jean-Claude Mailly, fraîchement élu secrétaire général. S'il n'a jamais pris part à aucune négociation nationale, il est en revanche un spécialiste des dossiers européens et internationaux. À ce jour, il occupe toujours un poste au Bureau international du travail, où il a négocié plusieurs conventions internationales au nom de la [France](#). Passionné d'informatique, il a également piloté pour FO la mise en place de plateformes d'informations entre militants.

Yves Veyrier connaît la confédération et ses jeux de pouvoir comme sa poche. Ce qui est plutôt un avantage quand on prend les commandes du syndicat FO, une auberge espagnole complexe où se côtoient toutes les couleurs politiques, d'un extrême à l'autre de l'échiquier.

Yves Veyrier, nouveau patron de FO : «Je ne suis pas le clone de Mailly»

Par [Amandine Cailhol](#) et [Gurvan Kristanadjaja](#) — 22 novembre 2018 à 16:51

Yves Veyrier (à gauche) avec Jean-Claude Mailly (à droite), à Montpellier le 18 février 2011. Photo Sylvain Thomas. AFP

Proche de l'ancien secrétaire confédéral Jean-Claude Mailly, Yves Veyrier a été élu à la tête du syndicat, devançant de peu le candidat des trotskistes, Christian Grolier. Une victoire pour le camp réformiste qui revient aux affaires après l'épisode Pavageau.

Le successeur de Pascal Pavageau à la tête du syndicat Force ouvrière a désormais un nom : celui d'Yves Veyrier, un cadre historique de l'organisation. Ce plus ancien membre du bureau confédéral (direction), où il siège depuis 2004, a remporté 2 720 voix, soit 45,75 % des votes exprimés. Christian Grolier, patron de la section fonction publique, 52 ans, a eu 2 577 voix, soit 43,35 %, quand Patrice Clos, numéro un de la fédération des transports, 53 ans, n'en a obtenu que 10,9 %. «*Le score est serré mais tout le monde est satisfait de ce débat et de ce résultat. Tout le monde ressort avec dynamisme et force*», a assuré Veyrier, peu de temps après l'annonce de son élection. Reste «*quelques blessures*» qu'il faudra panser, concède-t-il.

Cette victoire d'une courte tête marque le retour du clan «*réformiste*» à la tête du syndicat, longtemps porté par l'ancien secrétaire confédéral Jean-Claude Mailly, puis balayé par l'élection de Pascal Pavageau en avril dernier. Elle se fait au détriment de Christian Grolier, le candidat soutenu par le puissant courant trotskiste de FO, et enterre dans le même temps les ambitions du clan Pavageau, dont le candidat Patrice Clos arrive en dernière position. Le nouveau secrétaire confédéral élu, un ingénieur des travaux de la météorologie est qualifié par ses détracteurs de «*clone*» de Mailly, quand d'autres louent sa bonne connaissance du syndicat. Ce dernier n'a d'ailleurs pas manqué de le féliciter sur Twitter, peu après l'annonce de son élection.

Je félicite Yves Veyrier qui vient d'être élu secrétaire général et qui connaît très bien FO

Au sein de la direction, il a longtemps été en charge de la communication interne et externe. Avant de récupérer un autre portefeuille avec l'arrivée de Pascal Pavageau à la tête du syndicat : celui des études prospectives, des relations institutionnelles et de l'histoire de l'organisation. Pour certains à FO, le nouvel élu n'est qu'un secrétaire de transition. Lui, rétorque : «*Ce n'est pas le meilleur terme. J'ai 60 ans, et en tout état de cause, je devrai travailler jusqu'à 65 ans avant la retraite.*» De quoi laisser planer un doute sur son envie de s'installer un peu plus durablement dans son nouveau fauteuil. «*Le moment venu on verra s'il est nécessaire que je refasse un mandat.*»

Discret et affable

Et d'ajouter, pour essayer d'affirmer son image : «*Je ne suis pas le clone de Jean-Claude Mailly, ni celui de Pascal Pavageau*». L'homme est réputé plus effacé, moins offensif à l'oral que ses deux prédécesseurs. «*Est-ce que je serais performant sur le plan médiatique ? On verra*», dit-il. Il mise surtout sur son expérience. Devant les journalistes, Yves Veyrier a listé les faits saillants de son CV de syndicaliste. «*J'ai occupé des responsabilités syndicales dans le syndicat des ingénieurs et techniciens de la météorologie* », précisant qu'il est très attaché à l'enjeu du dérèglement climatique. En 1989, il conduit «*une des plus grandes grèves*» de la Direction de la météorologie nationale, ex-Météo France. Il est aussi chargé des dossiers internationaux et européens à partir de 2004, ce qui l'amène à «*porter la parole syndicale partout dans le monde*». Et d'ajouter : «*J'ai longtemps côtoyé Marc Blondel*», l'ancien numéro un de FO de 1989 à 2004, histoire de montrer son ancrage historique à FO.

Cet homme très discret, affable, aura aussi pour lourde mission de remobiliser les troupes, bousculées par la révélation début octobre de [l'existence d'un fichier où certains cadres étaient affublés de qualificatifs](#) comme «*niais*» ou «*complètement dingue*». L'exhumation de ce document a entraîné la démission de Pascal Pavageau à peine six mois après son élection. A la fin du mois, [Le Parisien révélait aussi les pratiques excentriques](#) de certains cadres du syndicat, ayant recours à des notes de frais dont les montants – 388 683 euros au total en 2017, pour treize membres du bureau confédéral – ont fait tache, alors que les comptes de la centrale sont dans le rouge. Selon lui, le syndicat est sur la bonne voie : «*FO a fait le choix d'un candidat capable de se projeter dans l'avenir. Et je portais ce profil.*» Quant aux orientations du Congrès de Lille de 2017, votées en même temps que l'élection de Pascal Pavageau, elles «*demeurent*» a-t-il assuré.

Couvercle sur les querelles

Mercredi, les cadres du Comité confédéral national (CCN) ont passé la journée à vider leur sac en tribune et à condamner ce fichier, mais les interventions étaient de bonne tenue, «*sans invectives, ni insultes*», selon un responsable sur place. Les dirigeants sont aussi contrariés de voir depuis sept semaines leurs querelles internes débattues sur la place publique, n'hésitant pas à parler de «*campagne de dénigrement*». Quelques minutes avant la fin du dépouillement, les quelques syndicalistes occupés à fumer une cigarette devant l'entrée du siège FO, pendant la suspension de séance, ne pipaient pas mot. «*Normal*, expliquait un responsable confédéral, *on leur a donné pour consigne, hier, de ne pas dévoiler ce qu'il se passait en CCN. Certains racontent n'importe quoi, que c'est un pugilat, alors que c'est un débat tout à fait démocratique et très respectueux.*» Des éléments de langage repris en boucle depuis.

«*Dans la période actuelle, il faudrait que FO lance une grande initiative sur les salaires et le pouvoir d'achat plutôt que de se déchirer*», regrette Fabrice Lerestif, figure anarchiste et soutien de Patrice Clos. Signe des crispations internes : la présence de trois candidats était une première pour FO, dont les statuts ne prévoient pas de second tour. Le bureau a donc décidé une élection à un tour, compliquant la tâche du futur secrétaire général qui n'a pas été élu par une majorité absolue.

[Amandine Cailhol](#), [Gurvan Kristanadjaja](#)