



CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE Du 8 au 14 MARS 2018

- [IRP et place des femmes : le combat est-il gagné ?](#)
- [Formation professionnelle : accord des partenaires sociaux et annonces gouvernementales](#)
- [Cri de colère contre l'âgisme](#)
- [Vers des égalités réelles ?](#)
- [L'aveuglement européen](#)
- [Service national obligatoire: une fausse bonne idée](#)
- [Plaidoyer pour un projet fou: le service national universel](#)
- [La SNCF fête ses 80 ans dans un contexte très tendu](#)
- [Donner à la VAE son second souffle](#)
- [Quand les inégalités se cumulent](#)
- [Barème aux prud'hommes : FO saisit le Comité européen des droits sociaux](#)
- [Ordonnances : points de repère pour aborder les négociations sur la mise en place du CSE](#)
- [L'intelligence artificielle et ses effets sur les mutuelles](#)
- ["Entreprises : quels sont les arguments pour s'installer ici plutôt qu'ailleurs ? "](#)
- [Réforme des retraites : que souhaitent les Français ?](#)
- [Le dialogue social européen : entre ombre et lumière](#)
- [Les dangereuses mutations du travail et de l'emploi](#)
- [La laïcité, un principe républicain avant d'être libéral](#)
-
-

IRP et place des femmes : le combat est-il gagné ?

mercredi 7 mars 2018

La place des femmes dans les instances représentatives du personnel a progressé entre 2001 et 2012. Elle est passée de 32 % à 40 % et ce bien avant l'obligation, intervenue avec la loi Rebsamen du 17 août 2015, d'une représentation proportionnelle des femmes et des hommes dans les listes des candidats. Il sera temps bientôt d'analyser les effets de la loi Rebsamen mais les chiffres présentés par la Dares (direction statistique du ministère du Travail), dans sa note publiée le 9 février, nous montrent le chemin à parcourir. Les femmes sont plus souvent élues sans étiquette et moins souvent déléguées syndicales et elles restent sous-représentées dans un grand nombre de secteurs et dans le collège cadres. Enfin la féminisation diffère suivant l'appartenance syndicale. C'est un des enseignements les plus intéressants des chiffres analysés par la Dares.

Une féminisation en marche...

Les évolutions mesurées par la DARES tendent à montrer que la parité relative commençait déjà à s'inscrire dans le paysage des institutions représentatives du personnel, mais de façon inégale selon les tailles d'entreprise, les secteurs professionnels et les catégories socioprofessionnelles. Cette évolution s'expliquerait d'abord par la féminisation des collèges électoraux, c'est à dire par une plus grande part de femmes dans la population salariée des entreprises.

...mais en trompe-l'œil pour la DARES

En effet, de 2001 à 2012, la part des femmes élues titulaires dans les comités d'entreprise ou d'établissement (CE) et dans les délégations uniques du personnel (DUP) a progressé de 32 % à 40 %. Cette proportion avoisine la part des femmes dans la population salariée (43 % de femmes). Il s'agit donc d'une féminisation nette (+8 points) de la représentation du personnel. Mais une féminisation en trompe-l'œil. D'une part, les femmes sont plus souvent élues sans étiquette, et ce dans des PME où la représentation du personnel est organisée en DUP. Elles sont aussi beaucoup moins souvent déléguées syndicales que les hommes.

Les femmes sont sous-représentées dans le collège cadre et dans un grand nombre de secteurs professionnels

Autre différence importante : la part de femmes élues du personnel est moindre chez les cadres (elles ne représentent que 28% des élus du collège « ingénieurs et cadres » dont elles constituent pourtant 34% de la population) que dans le collège « employés et ouvriers ». Dans ce collège, la part des femmes est passée de 37% à 41,7%, même si les femmes y restent encore sous-représentées (leur part dans cette population atteint 44,2% de salariés).

Mais surtout, les femmes restent sous-représentées dans un grand nombre de secteurs professionnels. Par exemple, si 73% des salariés de la santé, de l'action sociale et de l'enseignement sont des femmes, celles-ci représentent 67% des élus. Il en va de même dans l'industrie (25% d'élus pour 26,8% de salariées) ou dans l'hébergement et la restauration (45% d'élus pour 52,6% de salariées).

L'appartenance à un syndicat

L'étude souligne qu'une femme a toujours, en 2011, une probabilité inférieure de 20 % à un homme d'être représentante du personnel. De plus, la proportion de femmes élues varie sensiblement selon l'étiquette syndicale.

Ainsi, si l'on met de côté les listes non syndiquées (qui comptent 45,5% d'élus), les syndicats comportant la plus forte proportion de femmes élues du personnel sont :

1. Solidaires (45,7%) ;
2. La CFTC (44,3%) ;
3. La CFDT (41,9%) ;
4. L'UNSA (39,1%) ;
5. FO (36,3%) ;
6. La CGT (32,6%) ;
7. La CFE-CGC (30,9%).

Pour la DARES, ces différences tiennent à des raisons historiques d'implantation dans des secteurs où travaillent plus ou moins de femmes (industrie pour la CGT et FO, commerce pour la CFTC, éducation-santé-action sociale pour Solidaires) mais aussi au poids des cultures syndicales où la cooptation, par exemple, joue au détriment des femmes, les autres facteurs sociétaux (partage inégal des tâches familiales) étant aussi à prendre en compte.

Et demain ?

L'article 7 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen) impose depuis janvier 2017 des listes paritaires. Cette loi vise « une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des instances représentatives dans l'entreprise ». Mais il faut remarquer déjà que la parité est prévue exclusivement au niveau des candidatures et il est toujours possible d'exclure des candidates en raturant leur nom lors du vote. Enfin, il conviendra, du moins à court terme, de veiller à ce que la centralisation accrue des instances représentatives du personnel d'une part, la fusion des différentes instances et la réduction du nombre de mandats d'autre part, n'aient pas un impact défavorable sur l'accroissement de la présence des femmes dans les instances représentatives du personnel.

À suivre et à ne pas lâcher.



Pour l'égalité professionnelle, nous voulons des actes

Le mouvement déclenché par la révélation des violences sexuelles subies par des actrices dans le cadre de leur travail a permis de rendre visible l'ampleur des violences sexistes. Nos organisations syndicales alertent sur la nécessité d'agir globalement sur les questions d'égalité professionnelle et sur les violences au travail, dans le public comme dans le privé.

Le Président de la République a annoncé faire de l'égalité femmes/hommes une grande cause(...)

Source

- <http://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2018-007.pdf>

Formation professionnelle : accord des partenaires sociaux et annonces gouvernementales

samedi 10 mars 2018

Mi-novembre, les partenaires sociaux ont reçu la demande du gouvernement de se positionner sur 4 grands points concernant la réforme voulue de la formation professionnelle. Il y a eu des rencontres de concertation, il y a eu aussi une négociation qui a abouti à un accord national interprofessionnel (ANI) en février dernier. Critique, le gouvernement a annoncé les mesures qu'il veut intégrer dans une loi ce printemps. Quel bilan ? Quelles concordances, quelles divergences entre les deux approches ?

De nouveaux droits, créés dans l'ANI et repris par le ministre

▪ De vrais plus

Les annonces reprennent l'essentiel des mesures inscrites dans l'ANI au profit des salariés et des demandeurs d'emploi. Parmi ces droits nouveaux, on trouve :

- ▶ au cœur du dispositif, le compte personnel de formation (CPF) renforcé, rendant en particulier possible la qualification de ceux qui ne sont pas qualifiés,
- ▶ le même accès sans proratisation pour les salariés en temps partiel, un plus pour les femmes surtout,
- ▶ mais aussi le droit à la reconversion professionnelle, ancien CIF intégré dans le CPF, avec abondement possible si les droits acquis dans son CPF ne suffisent pas (par une commission paritaire, l'employeur...),
- ▶ la possibilité très élargie et gratuite de recours au conseil en évolution professionnelle (CEP),
- ▶ et des possibilités accrues d'accès à la formation pour les salariés des TPE-PME.

Si le texte des partenaires sociaux a été bien repris, il existe cependant sur ces mesures un point de désaccord sur le CPF. Alors que les partenaires sociaux avaient maintenu son créditement en heures et en avaient accru le nombre (35 heures au lieu de 24 par an, plafond : 400 heures au lieu de 150 ; et pour les non qualifiés 55 heures et plafond de 550 heures...), le gouvernement

impose un fonctionnement monétaire de 500 € par an avec un plafond de 5 000 € (800 € et plafond de 8 000 € pour les non qualifiés). Les syndicats craignent que la monétisation finalement réduise les droits, avec un risque d'inflation du prix des formations, et pour le Medef celui d'une individualisation complète de la formation au détriment de la co-construction entre salariés et entreprises.

▪ **Des manques détectés dans les annonces**

Des absences aussi limitent la portée de la réforme. Le Medef pointe notamment l'absence d'annonces pour une accélération de l'entrée en formation des demandeurs d'emploi, et sur la qualité de la formation et sa correspondance avec les besoins de compétences en entreprise. L'Unsa regrette que les freins à l'accès à la formation pour les salariés des TPE-PME (remplacement de leurs absences) ne soit pas traité. La Cfdt insiste aussi sur plusieurs aspects : manquent encore la réforme prévue de la certification, l'expression des besoins et compétences, le rôle du dialogue social dans les entreprises sur l'accès à la formation, la prise en compte des aspects territoriaux.

En dépit de ces limites, tous, sauf la CGT, mettent en avant ces aspects positifs de nouveaux droits à la formation pour tous les salariés et demandeurs d'emploi.

Une recentralisation de la collecte et de la gouvernance du système de formation professionnelle

▪ **Un désaccord sur la méthode**

Quant à ce qui est appelé « tuyauterie » et « gouvernance », c'est-à-dire les principes et l'organisation du système de formation professionnelle, les partenaires sociaux insistent tous sur le fait que ces points ne faisaient pas partie du questionnement qui leur avait été adressé en novembre et qu'il n'y a eu aucune concertation sur ces aspects où pourtant les annonces de la ministre bouleversent le système actuel.

En particulier, les structures paritaires existantes y sont soit éliminées (Copanef, conseil paritaire national emploi formation, et Coparef au niveau des régions, FPSPP, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels), soit profondément remodelées (Opca, organismes paritaires de collecte de l'alternance et Octa, organismes de collecte de la taxe d'apprentissage). Une profonde modification de la méthode gouvernementale envers les partenaires sociaux, dont les accords sur la formation professionnelle étaient toujours repris dans les lois depuis 1971 !

▪ **Une organisation nouvelle de la formation professionnelle annoncée**

La volonté gouvernementale est de simplifier et rendre plus fluide l'accès à la formation, au contraire de la complexité reconnue de l'existant. Ce qui changerait :

- ▶ la collecte de l'alternance et l'apprentissage par l'Urssaf et non plus par les organismes paritaires, déposée auprès de la Caisse des dépôts et consignations, ce qui simplifiera pour les entreprises en un seul versement,
- ▶ la création d'une grande application mobile où les salariés trouveront leurs droits et les informations concernant le CPF, les formations possibles, et où ils pourront s'inscrire directement dans une formation, ce qui déclenchera le paiement de l'organisme de formation par la Caisse des dépôts,
- ▶ une agence nationale quadripartite, France compétences, remplaçant les organes paritaires nationaux et les commissions nationales consultatives, avec un rôle décisionnaire, pour réguler les prix, la qualité des organismes de formation, et effectuer la péréquation interprofessionnelle des sommes collectées pour l'alternance et le plan de formation des TPE-PME,
- ▶ la diminution du nombre (un par grandes branches regroupées) et la transformation des Opca et Octa en « opérateurs de compétences », qui financeront les CFA, feront du conseil et du financement aux TPE-PME pour leurs plans de formation, interviendront pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et mèneront la prospective sur l'anticipation des besoins et l'évolution des métiers, des qualifications et des compétences.

▪ **Les réactions des partenaires sociaux**

La plupart expriment leurs préoccupations face à ces transformations brutales. Le Medef insiste sur leur flou actuel, la Cpme met en avant le nécessaire « respect des prérogatives des partenaires sociaux », l'Unsa s'inquiète de cette reprise en main par l'État, la CFDT met en garde contre la lourdeur de ces débranchements et branchements nouveaux de tuyaux, risque pour la mise en œuvre réelle des droits des salariés à leur accès en formation. Quel partage de la gouvernance entre l'État, les Régions et les partenaires sociaux ? Quelle organisation de la transition entre les dispositifs actuels et une nouvelle structuration du système ?

En conséquence, ils insistent tous sur la nécessité d'une reprise de la concertation avec le gouvernement sur la place des partenaires sociaux, le rôle des branches, celui des organisations syndicales, sur la prise en compte des territoires en fonction de leurs activités, de l'emploi et de leurs besoins. Car les entreprises, les salariés, les demandeurs d'emploi et leurs organisations sont ceux qui sont au cœur de la problématique et de la connaissance des besoins en compétences et donc en formation.

Au-delà de ces annonces assez fracassantes, en fait, tout est loin d'être joué, on voit qu'il reste beaucoup de points à éclaircir, à préciser, à organiser, avant le projet de loi, sa discussion et son vote au Parlement. C'est dans cet espace-temps que les organisations syndicales et patronales ont bien l'intention d'intervenir fortement pour que la réforme crée une véritable dynamique de la formation et de la qualification et associe tous les acteurs.

Références

L'ANI, Accord national interprofessionnel pour l'accompagnement des évolutions professionnelles, l'investissement dans les compétences et le développement de l'alternance

- <http://www.medef.com/uploads/media/node/0001/13/f317daec787595eed69acf5c9219a34d9ff174ca.pdf>

Le dossier de presse des annonces ministérielles

- http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/dossier_de_presse_reforme_de_la_formation_professionnelle.pdf

Les communiqués des organisations

- <http://www.unsa.org/Formation-professionnelle-encore-beaucoup-d-interrogations.html>
- <https://www.cfdt.fr/.../reforme-de-la-formation-professionnelle-la-cfdt-pose-ses-conditions-pour-que-les-nouveaux-droits-soient-effectifs...>
- <https://www.force-ouvriere.fr/formation-professionnelle-declaration-du-bureau-confederal-de-fo>
- <http://cgt.fr/Du-big-bang-au-neant.html>
- <http://www.medef.com/fr/communiquede-presse/article/formation-professionnelle-des-avancees-mais-beaucoup-de-flou>
- <http://u2p-france.fr/formation-professionnelle-la-reforme-est-de-nature-mieux-adapter-les-competences-aux-besoins-de>
- <https://www.cpme.fr/actus/voir/2439/formation-professionnelle-insertion-des-personnes-handicapees-dans-les-pme-de-moins-de-20-salaries>

Cri de colère contre l'âgisme

samedi 10 mars 2018

Interview de Pascal Champvert, président de d'AD-PA (Association de directeurs de service à domicile, de coordinations et d'établissements pour les personnes âgées) après le mouvement du 30 janvier et avant celui du 15 mars pour un meilleur accompagnement des personnes âgées.

Clés du social : Vous dirigez plusieurs établissements et services à domicile dans le Val de Marne avec deux principes : ouverture sur l'extérieur et respect du domicile des personnes accueillies. Pouvez- nous nous citer quelques mesures que vous avez mises en place ?

Pascal Champvert : Un établissement de personnes âgées, cela doit être comme un domicile, les personnes âgées quel que soit leur handicap doivent avoir les mêmes libertés qu'à domicile : la liberté d'aller et venir, la liberté d'amener son animal de compagnie, la liberté de pouvoir recevoir à toute heure de la famille, des amis. Ce sont des principes forts et donc, à partir de ces principes, dans les établissements que je dirige, les gens du quartier peuvent venir, par exemple pour se faire coiffer, pour assister à une pièce de théâtre, pour faire du sport, pour recoudre un pantalon, pour passer le réveillon de Noël... Les maisons de retraite doivent être des lieux de liberté. C'est une question de mentalité. Un vieux monsieur ou une vieille dame atteints d'Alzheimer sont des citoyens à part entière. On doit avoir une réflexion éthique entre la sécurité des personnes âgées et leurs droits à la liberté, que ce soit en établissement ou à domicile. Les nouvelles technologies peuvent nous aider à développer des lieux ouverts. Mais il faut aussi pouvoir proposer des activités adaptées et des hommes et des femmes pour discuter avec elles, c'est-à-dire des professionnels formés en nombre suffisant pour accompagner les personnes.

CS : Pourquoi travailler dans ce secteur ?

PC : La particularité de ce secteur, c'est que les salariés savent, contrairement à la société, toute la richesse qu'il y a à s'occuper des personnes âgées. Y compris lorsque ces personnes sont très fragilisées. On apprend beaucoup de leur histoire et de leur fragilité. Cela nous renvoie à notre propre fragilité, « force et fragilité ». Et à la question, c'est quoi l'âge ? Être vieux, c'est quoi ? Être plus jeune, c'est quoi ? Freud disait que la relation entre le jeune et le vieux, « c'est ce qui structure le plus le cerveau humain ». On apprend aussi la relation à la mort dans une société qui refuse d'en parler. Travailler auprès des personnes âgées, c'est être riche de tout cela.

CS : Depuis plusieurs années, les professionnels tirent la sonnette d'alarme sur le manque de moyens dans les services d'aide aux personnes âgées. Le plan de solidarité grand âge n'est toujours pas appliqué. Les fonds de la CNSA (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie) sont détournés vers d'autres secteurs. En quoi la réforme de la tarification dépendance va-t-elle accentuer le dysfonctionnement des EHPAD ? Que dire du mouvement du 30 janvier ?

PC : La réforme de la tarification pour les EHPAD, c'est une goutte d'eau supplémentaire qui fait déborder un vase trop plein. C'est une maladresse supplémentaire de l'État. Nous avons été patients, tous les gouvernements ont fait des petites choses mais cela ne suffit pas. On ne peut pas laisser une situation qui est intenable pour les personnes âgées, intenable pour les salariés, maintenant il faut nous écouter. C'est un problème de fond qui entraîne ce mouvement de société, celui du 30 janvier comme celui du 15 mars prochain. Ce mouvement est suivi par toutes les organisations syndicales. Les directeurs, les syndicats de médecins soutiennent ce mouvement mais aussi une grande partie de la société civile comme les associations des personnes âgées, les familles, France Alzheimer, les aidants (ceux qui accompagnent les personnes âgées). Tous sont unanimes pour dire « ça suffit ».

CS : Et les salariés, comment vivent-ils le manque de moyens ? La formation est-elle suffisante et adaptée aux multiples pathologies des personnes du grand âge, à domicile et dans les établissements ? Le personnel est-il formé à la bientraitance ?

PC : Il faut beaucoup de courage pour dire « mon métier, je le fais mal ». Il y a une dégradation des conditions de travail qui insatisfait tout le monde. Nous essayons de parer au plus pressé, que ce soit pour l'aide-soignante, l'infirmière, le psychologue, le médecin, le directeur... Nous savons que beaucoup d'entre nous ne veulent pas faire grève, ce serait pénaliser les personnes âgées dont nous nous occupons. La CNAM (caisse nationale d'assurance maladie) confirme que « le seul secteur où les maladies professionnelles augmentent, c'est le secteur des soins à domicile et en établissements pour les personnes âgées ». Les pouvoirs publics mettent en avant quelques gadgets comme la climatisation l'été ou le vaccin pour la grippe l'hiver. On n'accepte plus les référentiels qui disent « faites ceci, faites cela ». L'État fait des protocoles, donne des conseils, veut renforcer les contrôles pour nous dire ce qu'il faut faire, mais nous le savons et nous ne pouvons pas le faire par manque de moyens. La France est en retard sur ses partenaires européens parce qu'elle n'y met pas les moyens.

CS : Qu'entendez-vous par société de l'âgisme ?

PC : Nous sommes dans une « société âgiste » qui pratique la discrimination par l'âge, discrimination aussi importante que le racisme. Quand un vieux va bien on dit qu'il est jeune. On peut être vieux et être mieux. On comprend mieux la vie, qui nous sommes et on comprend mieux le monde. De plus la société pratique une double discrimination, par l'âge et le genre. Tout ce qui touche aux personnes âgées est systématiquement dévalorisé car 90 % des salariés sont des salariées. Il faut changer notre façon de voir. Et n'oublions pas que l'aide aux personnes âgées est un secteur de création d'emplois compte tenu de la démographie.

Vers des égalités réelles ?

par [Wenceslas Baudrillart](#) - 11 Mars 2018

Ou pour que l'égalité ne crée pas d'inégalités ! Restons modestes : il ne s'agit pas ici de l'ÉGALITÉ au singulier et en majuscules, mais seulement de se poser la question des conséquences qu'entraîne notre conception de l'égalité sur quelques points précis de notre vie citoyenne et économique par l'utilisation d'une égalité arithmétique généralisée plaquée sur un territoire perçu comme unifié par son jacobinisme, plus précisément sur certains aspects de notre système de redistribution.

L'égalité, valeur républicaine

Au centre de notre devise républicaine nous avons placé l'« ÉGALITÉ » comme valeur cardinale. Et depuis Tocqueville il s'est trouvé beaucoup de bons auteurs pour estimer que la soif d'égalité l'emportait dans nos démocraties, et singulièrement dans la nôtre, sur la fraternité et même sur la liberté. Cette injonction égalitaire s'exprime dans tous les domaines et notamment dans la redistribution sociale dans une conception strictement arithmétique qui paraît aujourd'hui être devenue la source de véritables inégalités attentatoires à ce fondement de notre République. Ce qui a aujourd'hui pour conséquences que, après des décennies pendant lesquelles ils ont reconnu l'équité du système de redistribution, les Français estiment majoritairement depuis quelques années que le système de redistribution est devenu injuste par les inégalités qu'il crée (cf. les enquêtes du Credoc).

Une intolérance croissante à l'inégalité

Nos concitoyens supportent de moins en moins cette situation qu'ils perçoivent comme un creusement des inégalités qui, de manière significative, est toujours nommée l'« aggravation » des inégalités. La montée électorale du Front national en est une des manifestations en ce qu'elle traverse les classes sociales - couches populaires aussi bien que classes moyennes - et les niveaux

d'éducation, les plus formés se laissant à leur tour gagner par cette dérive populiste. « LA » solution à cette difficulté politique majeure n'existe pas. Mais on peut ouvrir des pistes pour revivifier cette valeur de l'égalité et reconstruire du consensus social.

Une redistribution aux effets inégalitaires

Dans notre pacte républicain et progressiste, la redistribution vise précisément à corriger les conséquences sur les itinéraires individuels des inégalités que génère la vie économique. Sans s'interroger ici sur la part de la richesse nationale qui doit être affectée à la redistribution, sur les modalités de son financement, on peut s'interroger sur la réalité des égalités entre bénéficiaires que veut construire cette redistribution. Entre bénéficiaires du revenu de solidarité active, entre bénéficiaires des aides au logement, entre bénéficiaires des allocations aux handicapés, notre système aujourd'hui produit-il une égalité réelle des revenus effectivement disponibles ? Ou bien laisse-t-il subsister, voire aggrave-t-il des inégalités antinomiques avec sa finalité ? Pour résumer sommairement, quelle égalité y a-t-il entre le bénéficiaire du RSA logé dans un studio HLM de Figeac avec un loyer et des charges de 190 € et celui qui est logé dans un HLM de même surface de Saint-Denis dont le loyer et les charges s'élèvent à plus du double ? Une fois réglée cette dépense pour l'accès au logement, cette dignité de base du citoyen, quel est le « **reste pour vivre** » réel à Paris et à Saint-Denis ?

Son application aux prestations sociales : égaliser devant le « reste pour vivre »

On ne s'interroge pas ici sur le niveau de vie décent auquel la redistribution doit faire accéder. C'est un sujet politique majeur qui dépasse de beaucoup mes ambitions personnelles et mes capacités de réflexion. L'idée que je propose tourne autour d'un principe plus simple : **que les revenus de solidarité soient fixés par l'Etat en fonction d'un objectif : assurer l'égalité des prestataires en pouvoir d'achat réel**, en tenant compte de la réalité des écarts de coûts selon les territoires et selon les situations personnelles. D'une égalité devant le montant monétaire, il s'agirait d'atteindre une égalité devant le pouvoir d'achat disponible, devant le « reste pour vivre ». La question cruciale devient alors : quels indicateurs objectifs creusent des écarts de coût de la vie selon les catégories, les structures familiales, les réalités territoriales.

Un système non intrusif

Si l'on part du constat que le facteur déterminant de la pauvreté soit le chômage, ou son corollaire le sous-emploi, l'unité territoriale de base pertinente permettant d'apprécier ces écarts structurels et personnels pourrait être le bassin d'emploi qui deviendrait la circonscription de fixation du montant de l'allocation. L'État exercerait sa responsabilité : décider du niveau de vie auquel doit permettre d'accéder la prestation envisagée. Il fixerait ainsi le niveau auquel se situe l'objectif d'égalité visé. Des instances locales diversifiées alliant compétence scientifique et technique et connaissance concrète du territoire - directions régionales de l'INSEE, Direccte, collectivités territoriales - auraient la responsabilité de déterminer les ajustements locaux du montant à percevoir par l'allocataire selon deux déterminants :

- l'indice des prix territorial construit autour d'un panier type de consommation,
 - la situation à l'égard du logement (propriétaire ou locataire, locataire en secteur libre ou en secteur aidé, hébergement en famille).
- La construction de ces critères sur des bases objectives permettrait d'éviter les systèmes intrusifs dans la vie privée puisque la seule déclaration attendue du bénéficiaire serait celle de sa situation à l'égard du logement.

Son application à la fiscalité

Un exemple limité, mais caractéristique est celui de la politique familiale. Le quotient familial bénéficie aux redevables de l'impôt sur le revenu. Il n'apporte rien à ceux qui n'y sont pas assujettis. La proposition ici est simple : comme pour la réduction d'impôt pour l'emploi familial, la réduction d'impôt devrait être transformée en crédit d'impôt pour les non-imposables. Tous bénéficieraient ainsi d'un même soutien de l'État pour la prise en compte des dépenses qu'entraîne l'éducation d'un enfant.

Une application plus large : élargir l'assiette de l'impôt aux prestations sociales. Aujourd'hui -et c'est une des critiques majeures à l'égard de notre système de redistribution - une personne cumulant diverses allocations sociales du fait de sa situation peut avoir en réalité un revenu plus élevé qu'un travailleur percevant un salaire modeste, le « travailleur pauvre ». D'autre part la perception d'une allocation par un contribuable est d'autant plus avantageuse que son revenu imposable soumis à l'impôt progressif est élevé. C'est notamment pour cette raison que les allocations familiales ont été soumises à des conditions de revenu, rompant ainsi avec le principe fondamental depuis 1945 de leur universalité et entraînant de violentes critiques des associations familiales.

La solution pour mettre fin à cette situation est simple à énoncer - même si elle soulève des risques d'opposition : tout revenu, qu'il soit revenu professionnel ou qu'il soit revenu de solidarité est soumis à l'impôt sur le revenu. La progressivité étant admise comme la condition de la justice fiscale, ce serait une belle percée de l'égalité réelle. On objectera que l'État reprendrait d'une main ce qu'il aura donné de l'autre. Cette objection peut être prévenue par une mesure complémentaire : le supplément de recettes attendues de cette imposition serait affecté à l'augmentation de ces allocations de manière à avoir un bilan neutre pour les finances publiques. Et ceci permettrait de revenir à l'universalité des allocations familiales, renouant ainsi un lien de confiance avec les organisations représentatives des familles et tenant compte du fait que, quel que soit son niveau de revenu, un foyer avec enfant supporte des charges plus lourdes qu'un foyer sans enfant.

Reconstruire une légitimité de la redistribution

Il s'agit là d'évolutions qui soulèveraient sans aucun doute des débats dont la passion pourrait perturber la pertinence. Le débat sur le concept même d'égalité est naturellement crucial, d'autant que l'on sent bien quels sont les cercles concentriques dans lesquels il pourrait se diffuser, par exemple par rapport à la fixation nationale de certaines catégories de salaire. Mais ignorer cette question, c'est saper à la longue la légitimité même de notre système de redistribution, bien au-delà du questionnement sur son efficacité. Autour du débat sur cette évolution de l'égalité arithmétique vers une égalité plus soucieuse des situations réelles se grefferait évidemment un débat d'une grande intensité sur le niveau de vie que doivent viser ces revenus de solidarité, relançant ainsi des controverses sur niveau de vie décent, revenu universel et autres sujets que l'on s'évertue depuis des décennies à étouffer sitôt qu'ils ressurgissent.

L'aveuglement européen

Comme l'ont montré tant la période 1999-2007 de montée des déséquilibres, que la période 2009-2015 de politiques d'austérité, la zone euro souffre de graves défauts de fonctionnement. Les causes en sont bien connues : une monnaie unique, le même taux d'intérêt, le même taux de change appliqués à des pays différents ne conviennent à aucun des pays membres ; les règles rigides de politique budgétaire inscrites dans les traités sous la pression de l'Allemagne renforcent les récessions ; les dettes publiques ne sont pas garanties par la banque centrale, ce qui ouvre le champ à la spéculation, fragilise les finances publiques et les systèmes bancaires nationaux ; les oligarchies nationales et européennes veulent imposer une stratégie : austérité budgétaire/recherche de compétitivité/réformes structurelles, qui met en cause le modèle social européen, brise les cohésions sociales, fragilise l'économie à la merci des crises financières.

Il n'a pas été mis en place une véritable coordination des politiques économiques, c'est-à-dire une stratégie économique utilisant la politique monétaire, les politiques budgétaires, fiscales, sociales et salariales pour rapprocher les pays du plein emploi, pour corriger les déséquilibres entre pays, pour organiser la mobilisation pour la transition écologique.

Malgré ces défauts, les classes dirigeantes persistent dans leur projet : utiliser la construction européenne pour imposer une contre-révolution libérale aux pays membres. Les instances européennes utilisent les défauts de la zone euro pour proposer sans cesse de nouveaux pas vers une Europe fédérale et technocratique.

Puisque l'Union monétaire ne fonctionne pas, il faut l'Europe bancaire, l'union des marchés des capitaux, puis l'Europe budgétaire, l'Europe politique... À chaque étape, le contenu des politiques échappe au débat démocratique pour être imposé par la technocratie libérale. Ainsi, l'Europe bancaire n'empêche pas les banques de dépôts de participer aux marchés financiers dont le rôle serait même accru par l'union des marchés de capitaux.

L'Europe budgétaire suppose un contrôle renforcé des instances européennes sur les politiques nationales de sorte qu'elles devraient obligatoirement se conformer aux règles budgétaires, aussi inappropriées qu'elles soient. Le projet d'assurance chômage européen introduit un droit de regard de la Commission sur les droits du travail des pays membres.

Malheureusement, certains économistes européens, partisans du fédéralisme libéral, s'associent en permanence à cette démarche, en refusant de tirer les leçons de l'échec de la construction actuelle de la zone euro. Ils n'ont jamais montré les incohérences de l'organisation mise en place par le Traité de Maastricht, ils n'ont jamais dénoncé les règles européennes budgétaires stupides, ils ont approuvé les politiques d'austérité et minimisé leurs impacts sur l'emploi, ils croient aux vertus des marchés financiers, à leurs capacités de contrôler les politiques économiques. Goldman-Sachs sait mieux que les peuples ce qu'il convient de faire.

Ainsi, quatorze économistes allemands et français ont publié le 17 janvier un nouveau texte : « Réconcilier solidarité et discipline de marché dans la zone euro 1 » qui reconnaît certes « les fragilités financières persistantes » de la zone, mais qui propose en fait d'en accentuer les causes en affaiblissant encore les États et en augmentant l'influence des marchés financiers et des instances européennes, pourtant responsables les uns de la crise, les autres des politiques d'austérité qui ont suivi.

Sous prétexte de tenir compte du point de vue de certains États membres, ces économistes acceptent ainsi le renforcement d'une prétendue « discipline de marché » comme si ce n'étaient pas les marchés qui, de par leur exubérance et leur aveuglement, auraient besoin d'être disciplinés. Ils feignent de croire que la croissance des dettes publiques depuis la crise s'explique par l'indiscipline des États membres en oubliant qu'elle est encore plus prononcée au Japon et aux États-Unis, qu'elle provient des déséquilibres induits par la crise du capitalisme financier.

Ces économistes font donc six propositions, dangereuses sur le plan économique, mais aussi mal pensées, comme si la passion européenne aveuglait les esprits les plus fins2 . * * *

1) Pénaliser les banques qui détiennent trop de dettes publiques de leur pays d'origine

Alors qu'il faudrait revenir sur le défaut originel de la zone euro, la non-garantie bien, la spéculation contre les dettes publiques serait encouragée. Les dépôts bancaires seraient garantis au niveau européen, mais la prime d'assurance payée par les banques serait modulée en fonction des « risques spécifiques du pays », ainsi, indiquerait-on aux marchés les pays contre lesquels spéculer.

2) Remplacer les règles budgétaires actuelles par une nouvelle règle simple : les dépenses publiques ne doivent pas croître plus vite, en tendance, que le PIB ; elles doivent même croître moins vite dans les pays dont le taux d'endettement est trop élevé.

Faut-il remplacer des règles stupides (comme le disait Romano Prodi) par une règle stupide ?

Un pays doit conserver le droit d'augmenter structurellement le poids de ses dépenses publiques (en particulier, les nouveaux entrants qui doivent mettre en place une protection sociale satisfaisante). L'expression « en tendance » est confuse : un pays pourra-t-il augmenter ses dépenses publiques pour soutenir l'activité en période de chute de son PIB.

Ensuite le texte précise : « Les pays qui violeraient cette règle seraient obligés de financer l'excès de dépense en émettant de la dette junior (la première touchée en cas de restructuration) ». Mais, le prétendu excès de dépenses pourrait être financé par des impôts ou des cotisations. Et surtout, faut-il introduire un nouveau jeu pour les marchés financiers, deux catégories de dette publique, la junior et l'autre, ce qu'aucun pays développé ne fait ?

Faut-il demander aux marchés d'imposer une pénalité pour interdire aux pays d'augmenter les dépenses publiques même si celles-ci sont utiles (retraites, santé, éducation) ?

Par ailleurs, il n'est pas indiqué si les pays auront le droit d'utiliser la politique fiscale (impôts ou cotisations sociales) pour faire des politiques budgétaires de stabilisation. Comment définir un taux d'endettement trop élevé, quand la hausse des dettes publiques depuis la crise s'explique par les nécessités de la régulation macroéconomique ?

Les 14 économistes refusent de tirer les leçons de l'échec des politiques d'austérité : on ne peut réduire les dettes publiques par la baisse des dépenses publiques ; il faut remettre en cause la croissance des profits au détriment des salaires comme la baisse des impôts sur les riches et les entreprises multinationales.

3) Prévoir un dispositif pour la restructuration ordonnée des dettes publiques

Faut-il vraiment indiquer aux marchés financiers que les dettes publiques des pays de la zone euro sont maintenant susceptibles d'être restructurées, ce qui justifierait que les marchés imposent des primes de risques et que les banques doivent immobiliser des fonds propres pour en détenir ? Faut-il ainsi encourager le développement de la spéculation sur les dettes publiques ?

Selon nous, il faut au contraire protéger les dettes publiques de la spéculation financière ; leur réduction passe par la lutte contre la financiarisation (taxation des patrimoines financiers élevés, réduction des inégalités de revenu, garantie sur l'avenir des retraites par répartition).

4) Mettre en place un fonds pour aider les pays de la zone euro à absorber les crises économiques les plus graves.

Malheureusement, les pays ne pourront en bénéficier que s'ils ont obéi à la règle budgétaire du point 2 et aux préconisations du Semestre européen. Comme celles-ci portent sur la quasi-totalité de la politique économique, aucun pays ne peut vraiment s'y soumettre.

Pour éviter des transferts permanents (une hantise des dirigeants allemands), ce fonds serait alimenté par des contributions nationales d'autant plus fortes que le pays est instable et fait appel au fonds. Ainsi, ce serait les pays qui ont connu des difficultés qui devraient financer les pays actuellement en difficulté.

Un pays qui a fait appel au fonds devrait le payer longtemps par des contributions élevées, de sorte qu'il ne serait guère aidé. Solidarité limitée donc aux pays dociles, solidarité qu'ils devront rembourser et qui ne sera pas financée par les pays dit stables.

5) Proposer aux investisseurs un actif synthétique sans risque en alternative aux dettes publiques nationales.

Après avoir déclaré risquées les dettes publiques nationales, on demanderait à des intermédiaires financiers d'émettre « un actif synthétique sans risque avec des tranches seniors de dettes souveraines ».

Au lieu d'un principe simple : « La banque centrale garantit les dettes publiques », nos 14 économistes font appel à l'ingénierie financière : il faudrait couper les dettes publiques en tranches plus ou moins risquées que les marchés pourraient pricer (comme disent les traders) ; et les moins risquées de ces tranches seraient regroupées dans un actif suprême et les banques seraient fortement incitées à détenir cet actif synthétique (où les titres allemands auraient la part du lion) au détriment des dettes nationales des pays que les marchés jugeraient fragiles. Qui ne voit que cela accentuerait les disparités financières dans la zone ?

Par contre, cela ouvrirait des nouveaux terrains de jeu aux traders. Après les exploits de l'ingénierie financière (largement responsable de la crise de 2008), faut-il lui confier la gestion des dettes publiques ?

Réformer l'architecture institutionnelle de la zone euro.

Là on a du mal à comprendre. Les 14 économistes proposent d'instaurer une sorte de tribunal des États, avec un surveillant (procureur) qui serait un Commissaire indépendant du reste de la Commission et un juge, qui serait le président de l'Eurogroupe. Mais, quel pouvoir aurait ce tribunal ?

Au nom de quoi pourra-t-il juger un État membre, qui pratique une politique budgétaire appropriée à sa situation ? Pourra-t-il imposer à un pays de changer sa politique budgétaire ? Mettra-t-il en accusation les pays qui maintiennent leur modèle social ou, au contraire, ceux qui réduisent leurs dépenses sociales ?

Il est dommage que ne soit pas rappelé dans ce texte que tout changement institutionnel demande une consultation des peuples. Lesquels accepteraient ce tribunal ?

En revanche, rien n'est préconisé pour améliorer la coordination des politiques économiques de la zone Euro et pour réduire les déséquilibres entre pays, ce qui aurait nécessité de mettre en cause les pays qui ont des excédents courants trop importants, qui ont fait des gains de compétitivité excessifs, des économies aberrantes sur les infrastructures ou leurs dépenses sociales. Rien pour lancer le vaste programme d'investissement requis par la transition écologique. Rien pour lutter contre l'instabilité induite par la financiarisation. Rien pour réorienter l'activité des banques et de la finance vers le crédit aux investissements publics et aux investissements productifs plutôt que vers la spéculation sur les dettes publiques, au contraire. Oui, décidément, l'Europe rend aveugle

Service national obligatoire: une fausse bonne idée

- [Olivier Galland](#) 8 mars 2018

La proposition d'un service national obligatoire plaît à l'opinion. L'idée dominante qui y prévaut en effet est que les jeunes ont besoin d'être repris en main, que l'autorité « fout le camp », que les valeurs civiques ne sont plus respectées, que la permissivité issue de mai 68 et appliquée dans leurs pratiques éducatives par les anciens soixante-huitards devenus parents a généré une société laxiste où tout va à vau-l'eau. C'est un fait que la valeur d'autorité a fait un retour fracassant dans l'univers des valeurs de tous les Français (y compris des jeunes !).

Tout n'est pas faux dans ce constat, même s'il est très excessif. Mais, même si c'est désagréable à entendre, car il pourrait conduire à opposer de manière simpliste des « bons » jeunes à des « mauvais » jeunes, c'est un fait que la société des jeunes est extrêmement clivée. C'est donc la généralisation ou la « moyennisation » du diagnostic qui pose problème. En effet, on retrouve dans les évolutions des mœurs et des valeurs de la jeunesse française des tendances très contrastées : certains traits conformistes ou traditionnels (pour ne pas dire traditionnalistes) – la demande d'autorité justement, des aspirations très classiques liées à l'accès au statut adulte – d'autres qui semblent montrer une rébellion, une montée de la radicalité et parfois de la violence. Sans doute ces tendances contradictoires peuvent-elles également se trouver parfois chez les mêmes jeunes.

Il est difficile aujourd'hui d'identifier les causes complexes de ce tableau mouvant (et je ne m'y risquerai pas), mais c'est un fait que la jeunesse est loin d'être uniforme. Vouloir lui appliquer une pédagogie autoritaire, avec en toile de fond la nostalgie du bon vieux service militaire, risque de tomber à plat. Cette idée équivaut un peu à appliquer l'esprit de la funeste réforme des 35h à la pédagogie : un moule unilatéral, autoritaire et uniforme qui s'applique sans distinction à tous et partout.

Le service militaire, idéalisé aujourd'hui, laisse à ceux qui l'ont vécu un souvenir de vacuité, de temps perdu, d'ennui profond et de fausse équité (réformes et exemptions diverses distribuées non aléatoirement dans la population). Vouloir, peu ou prou, le reproduire risque de conduire aux mêmes errements. Et puis, les jeunes des années 2000 ne sont plus ceux des années 1960 : ils revendiquent haut et fort des valeurs d'autonomie et risquent de fort mal supporter qu'on veuille leur imposer une sorte de redressement moral.

Que faire ?

Alors, faut-il ne rien faire ? Certainement pas, mais sans doute pas une entreprise générale dans un cadre institutionnel à inventer et dont les effets risquent, au mieux, de se diluer du fait même de sa généralisation et de son uniformité. Deux pistes devraient plutôt être explorées. D'une part, ce devrait être le rôle de l'école de participer activement à la fabrique du citoyen. Elle ne le fait aujourd'hui, au mieux, que sous la forme de l'enseignement moral et civique, un legs de Vincent Peillon. Sur le papier, les intentions sont formidables : il s'agit « d'articuler constamment les valeurs, les savoirs et les pratiques », pour amener les élèves « à maîtriser les conditions de l'autonomie de jugement et acquérir une claire conscience de leur responsabilité morale individuelle et collective ». Pour aboutir à ce résultat, les enseignants sont invités à utiliser « principalement les débats argumentés », en s'appuyant « sur des sources documentaires variées ». On applaudit des deux mains !

Mais il y a loin, semble-t-il, de la coupe aux lèvres si l'on en croit le rapport annuel 2017 de la Commission nationale consultative des droits de l'homme (CNCDDH). Les heures d'EMC ne seraient pas toujours dispensées (les enseignants les utilisant parfois pour terminer leurs cours), la pratique du débat argumenté serait loin d'être généralisée, les élèves seraient faiblement impliqués dans la vie lycéenne. In fine, la CNCDDH plaide pour un apprentissage plus actif de la citoyenneté, avec des débats, des engagements, des projets. Cette culture du débat est peu présente en France, les élèves apprennent surtout à être passifs et à écouter le professeur (ou à ne pas l'écouter du tout !). Envisager la formation civique principalement comme un enseignement, à grande échelle dans l'éventuel projet de service national obligatoire, n'est pas la bonne méthode. Il faut faire réfléchir les jeunes, développer leur esprit critique, confronter les arguments, et pour cela l'école est certainement l'institution la mieux placée. Encore faut-il que l'on passe des intentions aux actes.

D'autre part, tout le monde sait qu'il existe bien dans notre pays, des « territoires perdus de la République » et qu'une action générale et indifférenciée sur l'ensemble du territoire ne réglera pas ce problème crucial pour la citoyenneté. Les causes de ces dérives sont nombreuses et complexes – discriminations, ségrégation ethno-religieuse, radicalisation, pauvreté – et on ne

cherchera pas à les identifier et les hiérarchiser dans ce court papier. Mais il est certain que ce n'est pas un service national qui y remédiera.

Plaidoyer pour un projet fou: le service national universel

- [Monique Dagnaud](#) 8 mars 2018

Les Français plébiscitent l'idée d'un service national obligatoire, l'une des mesures phares en faveur de la jeunesse[1] annoncées par Emmanuel Macron. Non qu'ils en attendent un retour au bon vieux service militaire d'antan, assorti d'un appel à l'ordre moral et à la discipline. Bien au contraire ils y projettent une formation à l'esprit civique, des cours de secourisme et l'apprentissage à la vie en communauté. Créer une expérience générationnelle universelle de ce type serait audacieux, même carrément insensé, mais serait une voie intéressante pour contrecarrer les excès de l'individualisme et un certain affaiblissement de l'idéal démocratique chez les jeunes.

Les limites de la société des individus

Nul ne niera le progrès que constituent l'avènement d'une société des individus et ses retombées éducatives. Être à l'écoute de l'enfant, l'inciter à s'inventer lui-même, à découvrir et à cultiver ses talents, chérir son particularisme : tous ces principes dessinent le modèle éducatif d'aujourd'hui et personne ne souhaite revenir en arrière. Cependant, au cours de ce processus, beaucoup de jeunes perdent de vue les éléments à l'œuvre dans cette construction de la singularité. « L'individu ne peut se dresser comme individu libre et autonome qu'au sommet d'un appareil social hyperstructuré dont il a – c'est tout le paradoxe – tendance à oublier l'existence » rappelle le psychologue Sébastien Dupont[2]. Grâce au développement de l'État protecteur, qui assure les conditions sociales et juridiques d'un renforcement de l'autonomie, l'individu est doté des outils pour encourager son particularisme. Dans ce même mouvement, il peut en effet se sentir libéré de ses attaches sociales, et « en droit d'ignorer son inscription collective, [...] produit avancé de l'instance politique qui fait son travail pour lui », comme l'écrit Marcel Gauchet. Progressivement, le sens du devoir et l'« appropriation réfléchie du collectif[3] » s'éloignent de son horizon. Le service civique national pourrait donc être l'occasion de contrebalancer ce tropisme de la société des individus. Demander à des jeunes adultes de consacrer quelques mois de leur vie à des activités d'intérêt civique, social ou éducatif, et de s'imprégner de l'ethos qui leur est associé, n'a rien de choquant.

Simultanément et tout aussi paradoxalement, beaucoup de jeunes ont soif d'engagement civique et cherchent à donner un sens à leur vie. Leur taux de participation au sein d'associations ou à des actions bénévoles est élevé et augmente d'années en années : 43% dans les associations et 25% dans le bénévolat[4]. D'ailleurs le service civique, instauré en 2010 et qui n'est pas obligatoire, rencontre un succès qui ne se dément pas. C'est le manque de structures d'accueil, plutôt que celui des candidatures, qui en freine le développement puisqu'il y a cinq fois plus de demandes que de places offertes. 136 000 jeunes ont effectué un service civique depuis son lancement, et le nombre de contrats signés va croissant (52 000 en 2016, 66 000 en 2017).

Second argument : donner de la visibilité et des chances d'insertion à une catégorie de jeunes qui échappent aux radars administratifs et qui, munis d'un bagage scolaire minimum, végètent chez leurs parents (ou parfois ailleurs) sans activité, professionnelle ou scolaire, en attendant des jours meilleurs. En sorte des oubliés de la République, qui n'osent se faire connaître. En 2015, 17% des Français de 15-29 ans étaient hors système scolaire, hors emploi ou stage[5] alors que la moyenne est de 14% dans l'OCDE. Toute personne ayant visité les missions locales du ministère du Travail a pu constater que certains jeunes de moins de 20 ans se sont déjà résignés à n'avoir que peu d'avenir professionnel, et n'attendent plus grand-chose de la société. Faire sortir de l'ombre cette fraction de la jeunesse pourrait être une vocation du service national universel. Celui-ci permettrait de réunir des connaissances sur cette population, de mieux cerner ses besoins, et de lui offrir des opportunités d'acquiescer un métier.

Parier sur l'intelligence collective

Troisième argument : l'idée d'un brassage des identités culturelles et d'une mixité sociale, vertu d'un service national obligatoire, est-elle une utopie impossible à approcher ? Dans le monde contemporain, les jeunes sont conduits à connaître des situations de plus en plus ségréguées – par les établissements scolaires et les filières, par les inégalités d'accès à la culture, par les inégalités économiques, et enfin par leur lieu de résidence.

La jeunesse est enfermée dans des bulles sociales et culturelles, une réalité unanimement déplorée que conforte la communication en réseaux. La mixité permise par le service national opérerait dans une double direction : décloisonner le monde des élites et permettre à des jeunes, en galère ou en quête d'une place dans la société, de se confronter à des systèmes de valeurs différents et à des comportements plus ambitieux. Le service civique national pourrait ainsi constituer le creuset d'une expérience générationnelle dépassant les clivages sociaux et permettre de rapprocher l'ensemble des jeunes, par ailleurs unis par des marqueurs communs : la culture Facebook, l'obsession scolaire dans un pays où l'école secondaire trie et place les individus pour le reste de leur vie, et le climat de pessimisme social qui a prévalu durant les vingt dernières années dans l'espace public.

Cette ségrégation socio-spatiale se double d'une accentuation des polarités politiques, entre les préférences populistes des primo-votants en panne de travail ou de perspectives professionnelles, d'une part, et les options plus classiques des jeunes diplômés, de l'autre. Toutefois, ces derniers, à leur tour, expriment une défiance nouvelle envers les institutions démocratiques nationales qui leur semblent de moins en moins constituer le niveau pertinent d'intervention pour régler les problèmes de l'époque tels que le changement climatique, les migrations, la régulation du commerce et de la finance. Les jeunes élites se montrent de plus en plus favorables à un gouvernement d'experts comme le constate le politologue américain Yascha Mounk dans *The People vs Democracy*[6]. Même si cette tendance à vouloir recourir à un gouvernement autoritaire ou technocratique est moins marquée en France qu'aux États-Unis ou en Italie, elle y est tout à fait décelable. Finalement, s'esquisse chez les jeunes, une relative perte de foi dans les cadres politiques qui se sont installés en Occident depuis deux siècles. Favoriser l'appropriation réfléchie du collectif, donner de la visibilité « aux oubliés », créer de la mixité sociale et donc encourager un esprit de cohésion ; mais aussi poser des contre-feux aux tendances antidémocratiques qui se développent à bas-bruit parmi la jeunesse : pour toutes ces raisons, l'idée d'un service national universel a du sens.

Pourtant, reconnaissons qu'il s'agit d'un pari fou, fort coûteux[7], complexe à organiser et à encadrer et dont le contenu précis reste à définir. Quel récit, quelles actions concrètes pourront en effet mobiliser et remplacer le thème de la défense de la nation qui justifiait la conscription d'antan ? Car ce pari ne méritera d'être tenté qu'à condition que son caractère universel soit posé comme une exigence, et que personne ne puisse s'y soustraire. Si les dérogations venaient à se multiplier, comme on a pu l'observer pour feu le service militaire (et ce presque toujours en faveur des enfants de catégories privilégiées) cela ruinerait le projet et autant y renoncer immédiatement.

Martin Hirsch, qui a porté le service civique à ses débuts, a déclaré que son succès tenait au fait qu'il est volontaire. Retournons l'argument : c'est sans doute par son caractère obligatoire qu'un service national pourrait enclencher des processus bénéfiques, tant la jeunesse est

aujourd'hui éclatée et divisée. À ne s'intéresser qu'à la jeunesse déjà imprégnée des valeurs de civisme et déjà disposée à s'investir, on renforce le statu quo. Bien sûr, il faut encourager les stratégies individuelles pour dynamiser l'engagement, le bénévolat et la promotion des valeurs démocratiques. Mais il n'est pas interdit de donner sa chance à l'intelligence collective, née des échanges entre personnes issues de milieux différents qui ont peu de probabilité de se rencontrer dans le monde réel.

[1] Sondage Yougov de février 2018.

[2] Sébastien Dupont, « La solitude, condition de l'individu contemporain », *Le Débat*, 2013/2, n° 174.

[3] Marcel Gauchet, « Essai de psychologie contemporaine, un nouvel âge de la personnalité », *Le Débat*, 99, mars-avril 1998.

[4] Étude CRAJEP 2014

[5] Dénommés les NEET en anglais pour « Not in Education, Employment or Training ».

[6] Yasha Mounk, *The People vs. Democracy: Why Our Freedom Is in Danger and How to Save It*, Harvard University Press, 2018.

[7] Le budget de l'Agence du service civique était de 390 millions en 2017 (pour quelques dizaines de milliers de jeunes engagés) ; les participants sont rémunérés près de 600 euros par mois, pour l'essentiel à la charge de l'État. François Hollande entendait développer ce budget avec une montée en charge du nombre de participants lui permettant d'atteindre un milliard d'euros.

La SNCF fête ses 80 ans dans un contexte très tendu

- Par [François Delétraz](#) Mis à jour le 12/03/2018 à 10:58

La Société nationale des chemins de fer célèbre ce lundi 12 mars ses 80 ans. Née du regroupement des sociétés de chemin de fer de l'époque, elle avait posé un certain nombre de difficultés à l'exécutif, qui aujourd'hui n'ont toujours pas disparu.

L'histoire ne serait-elle qu'un éternel recommencement? C'est la question qu'on peut se poser à l'heure où l'on commémore les quatre-vingts ans de la SNCF. Cette belle grand-mère a certes perdu de sa superbe, elle a aussi perdu de son aura auprès des Français, mais elle a encore de beaux restes. Ainsi, elle fait toujours partie des opérateurs les plus puissants d'Europe et si l'on reconnaît à sa voisine allemande, [la Deutsche Bahn](#), d'être la championne du fret, la SNCF reste néanmoins celle de la vitesse. Mais pourquoi évoquer cet éternel recommencement? Simplement parce que, quatre-vingts ans après sa naissance, les mêmes questions, la concernant, se posent au gouvernement.

La SNCF doit sa naissance, en 1938, à une volonté de l'État de sauver le système ferroviaire français. En 1937, la concurrence effrénée du transport routier mettait à mal l'ensemble des sociétés de chemin de fer, pour la plupart privées. L'État décidait alors de regrouper au sein d'une même société les différentes compagnies de chemin de fer, qu'il s'agisse de celle d'Orléans, de celle de l'Ouest, de l'Est, du Nord, du Midi, ainsi que de la célèbre compagnie Paris-Lyon-Méditerranée, mieux connue sous le label PLM. C'est la diversité de ces sociétés privées, indépendantes les unes des autres et qui travaillaient sans collaborer entre elles, qui explique pourquoi aujourd'hui il existe à Paris des gares qui ne sont pas reliées entre elles.

En 1938 donc, l'État prend 51% des parts de ces différentes sociétés et les regroupe sous le sigle SNCF, pour Société nationale des chemins de fer. La création de la SNCF s'apparente alors à une prise de contrôle des réseaux de transports pour des raisons aussi bien économiques, politiques que militaires. Et c'est ainsi que la SNCF est devenue un élément fédérateur de la France métropolitaine. Mais en même temps que le réseau, cette société hérite d'une dette colossale, de la gestion de 42.000 km de voies et de l'administration de 500.000 cheminots. D'emblée, à l'époque, l'État se pose la question des lignes trop déficitaires. Il tranche en décidant la fermeture de 11.000 km de voies ferrées.

Or, [à lire le rapport que Jean-Cyril Spinetta vient de remettre au premier ministre](#), on se dit que l'histoire bégaie! Revoilà le système ferroviaire français confronté à des problèmes de concurrence. Aujourd'hui encore, la Société des chemins de fer est confrontée aux problèmes de son endettement et à celui de lignes lourdement déficitaires. Aux mêmes maux, on prescrit les mêmes remèdes: les mesures qui sont aujourd'hui préconisées par le rapport Spinetta sont celles qui furent adoptées par l'État en 1938. A la différence notable que le premier ministre n'a pas retenu la solution de la fermeture des lignes déficitaires, se contentant de laisser cette patate chaude à la décision des régions... Celles-ci privatiseront-elles ces lignes nécessaires à la vie économique et aux communications régionales? Alors, suprême ironie de l'histoire, verra-t-on réapparaître les chemins de fer de l'Est, de l'Ouest, du Sud ou d'Orléans?

Donner à la VAE son second souffle

par [Jean-Louis Dayan](#) - 11 Mars 2018

Conçue pour révolutionner l'accès au diplôme et à la qualification, la VAE n'a connu en quinze ans qu'un succès d'estime. Candidatures et validations restent peu nombreuses, et concentrées sur un petit nombre de filières de premier niveau. Était-ce donc une mauvaise idée ? [Le rapport](#) que lui consacre Terra Nova dit tout le contraire. On peut, on doit libérer la VAE de ses entraves pour qu'elle joue pleinement son rôle : renforcer les « capacités » de chacun dans sa vie professionnelle. La réforme de la formation professionnelle en cours ne fait quasiment pas de place à la VAE.

Parvenir à « l'égalité dignité du diplôme et du travail »

Créée en 2002 par le gouvernement Jospin, pour beaucoup grâce aux efforts persévérants de Vincent Merle, la Validation des acquis de l'expérience (VAE) a ouvert une voie d'accès radicalement nouvelle non seulement aux diplômes stricto sensu, mais aux autres certifications (titres et certificats professionnels). Une idée aussi simple que séduisante : reconnaître, au terme d'une procédure rigoureuse d'inventaire et d'évaluation, les compétences acquises au travail, et les sanctionner par la délivrance, totale ou partielle, d'une certification répertoriée. De quoi bousculer bien des habitudes dans un pays où plus qu'ailleurs le diplôme est roi. Laissée à la libre initiative des personnes, la VAE devait ainsi servir les multiples objectifs assignés à la formation tout au long de la vie - sécurisation des parcours, qualification des actifs, performance du système productif - ... sans passer par la formation. Ou comme l'écrivent heureusement les auteurs du rapport (Danielle Kaisergruber, Abdoul Karim Komi, David Rivoire) reconnaître « l'égalité dignité du diplôme et du travail ».

Pas question pour autant de « brader » les titres délivrés par VAE. Ouvertes à tout actif disposant d'au moins trois ans d'expérience professionnelle (ramenés à 1 an par la loi El Khomri), les candidatures doivent franchir une double épreuve. D'abord celle de la recevabilité par le certificateur en charge du diplôme, titre ou certificat visé (un ministère le plus souvent, ou encore une chambre consulaire, une branche, un organisme de formation) ; ensuite celle de l'évaluation par un jury composé d'enseignants et de professionnels du secteur. Deux procédures, deux dossiers successifs à monter, le premier pour établir la pertinence du titre visé (et de son certificateur) au regard de l'expérience acquise, le second pour mettre les compétences professionnelles du candidat à l'épreuve des experts.

Un parcours du combattant

Cette procédure n'a pas tardé à être ainsi qualifiée, en ce qu'elle exigeait du candidat qu'il se repère dans le maquis des certifications (sur les quelque 14 000 inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles - RNCP - pas moins de 10 000 sont accessibles par la VAE), identifie le bon certificateur, formule sa demande de recevabilité, puis en cas d'acceptation rédige un dossier de validation qui objective, justifie et articule les compétences acquises au regard des compétences requises. Un exercice très profitable à ceux qui s'y livrent, mais souvent hors de portée de candidats livrés à eux-mêmes et/ou maîtrisant mal l'écrit. Sans compter des délais souvent longs, aux deux stades de la procédure.

C'est à ces rudes exigences que beaucoup attribuent le succès pour le moins modeste rencontré par la VAE dans les faits. 300 000 validations accordées en 12 ans (les derniers chiffres datent de 2015), soit moins de 30 000 par an pour un objectif initial de 60 000 (et un public potentiel estimé à 6 millions d'actifs). Plus inquiétant, la tendance est à la baisse depuis 2011, aussi bien pour les dossiers recevables (60 000 en 2015) que pour les candidats présentés (41 000) et les validations, totales (25 000) ou partielles (11 000). Des chiffres qui mettent aussi en lumière un taux d'abandon de près d'un tiers entre recevabilité et présentation au jury, et des taux de validation fortement différenciés selon le certificateur. Les salariés dominent parmi les candidats, et la part des chômeurs (un quart environ) tend à reculer ; les candidatures se concentrent sur les premières qualifications du sanitaire et social (aides-soignants, petite enfance...), avec pour corollaire la prépondérance du ministère de la Santé, deuxième certificateur (5 000 validations en 2015) après l'éducation nationale (13 000). L'enseignement supérieur et la recherche vient loin derrière (2 500).

Pourtant, de rares enquêtes menées auprès des candidats témoignent des effets positifs qu'exerce la démarche lorsqu'elle est menée à son terme : meilleure image de soi, confiance accrue, développement des compétences, accès facilité à la mobilité et à l'emploi, promotion... Le bilan est tout aussi positif pour les entreprises qui s'y sont lancées (comme Véolia et quelques autres) : bien organisée, la VAE se révèle un excellent outil de développement des compétences et de gestion des mobilités.

Faire mieux : de la VAE fin en soi à la VAE de parcours

Le bilan en demi-teinte qui précède ne conduit pas les auteurs à désespérer de la VAE. Convaincus des vertus dont elle est porteuse pour sécuriser les parcours et qualifier les actifs, ils proposent de faire plus et mieux. Nombreuses, leurs recommandations tournent autour de trois axes :

- **Lever les obstacles de procédure.** Cela passe par la réduction des délais, en particulier celui qui s'écoule entre les deux étapes de la procédure (recevabilité puis validation) et contribue largement aux abandons en cours de route. Il faut parfois jusqu'à 8 mois pour que le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche statue sur la recevabilité d'une candidature. Pour les rapporteurs, il faut carrément porter pour tous le délai à 1 mois, au-delà duquel le silence du certificateur vaudra accord implicite. Ce serait à portée si un service centralisé traitait l'ensemble des études de recevabilité, tous certificateurs confondus. Fluidifier les parcours de validation passe aussi par la multiplication des jurys : trop peu nombreux, soumis au calendrier scolaire, ils constituent le principal goulot d'étranglement de la phase de validation. Pour y remédier, le rapport propose de mieux payer les jurés, d'élargir leur recrutement (aux jeunes retraités par exemple), d'assouplir les règles de leur composition et d'autoriser leur tenue à distance. Et appelle les jurys à motiver leurs refus de validation pour permettre aux candidats d'en tirer les leçons. Dans le cas des demandeurs d'emploi (délai moyen de 9 à 16 mois !), suspendre l'obligation de recherche active d'emploi permettrait des procédures de VAE intensives et courtes, comme cela se pratique déjà à titre expérimental.

- **Mieux financer.** Au fil des réformes, la VAE est devenue éligible aux dispositifs de la formation continue : CIF, CPF, prise en charge par Pôle emploi pour les chômeurs. Mais elle reste sous-financée, et pour aller plus loin le rapport propose une prise en charge non plus à l'heure, mais au forfait (3 000 à 3 500 €), qui porte sur l'ensemble de la procédure et non plus sur la seule phase post-recevabilité.

- **Mieux accompagner.** S'il fallait choisir, ce serait la priorité. On a dit la lourdeur et l'exigence de la procédure et de ses deux dossiers. Se repérer dans le paysage hautement complexe des certifications et des certificateurs, mener sur soi l'indispensable travail de distanciation et d'évaluation de son parcours, le traduire en un dossier solide et convaincant, voilà qui n'est pas à la portée de tout le monde sans un appui conséquent. Il existe un réseau de « Points relais-conseil » en VAE ; mais ils sont souvent peu consultés, insuffisamment équipés, et aujourd'hui phagocytés par la mise en place du « Conseil en évolution professionnelle (CEP) ». C'est donc sur l'accompagnement qu'il faut mettre le paquet en termes de financement.

- **Pour une VAE de parcours.** Aujourd'hui la logique est binaire : pour qui cherche à monter en qualification, c'est soit la formation, soit la VAE. L'apport le plus original du rapport et de plaider vigoureusement pour leur hybridation. Autrement dit d'autoriser des parcours de VAE où les besoins en compétences complémentaires identifiés en cours de route, y compris dès la phase de pré-recevabilité, donnent lieu à des formations sur mesure, en parallèle au montage des dossiers, en s'appuyant sur les outils numériques. Avec en prime l'avantage de mieux armer les candidats face à la fragmentation croissante des certifications en "blocs de compétence", qui ajoute à la difficulté des choix. L'hybridation offrirait aussi une réponse bien adaptée aux jeunes en "galère", en combinant validation des expériences accumulées en contrats courts et formation alternée.

Pour en savoir plus :

- D. Kaisergruber, Abdoul Karim Komi, David Rivoire, "[Libérer la VAE - Comment mieux diplômé l'expérience](#)", rapport pour Terra Nova, Février 2018.

- *Metis* (2017), Jean-Raymond Masson, "[La VAE en France et en Europe](#)"

- DARES (2017), "[La validation des acquis de l'expérience en 2015 dans les ministères certificateurs. Le nombre de diplômés par la voie de la VAE continue de diminuer](#)", DARES Résultats, n° 038, juin.

- CEDEFOP, "Le défi de la validation : l'Europe en passe de reconnaître toutes les formes d'apprentissage ?", novembre 2014.

Quand les inégalités se cumulent

Nicolas Duvoux Mars 2018

Être femme, faire partie d'une minorité ethnique et d'un milieu populaire, c'est la double ou triple peine en matière d'inégalités. Les approches sociologiques actuelles cherchent à prendre en compte la façon dont se combinent ou se dissocient ces différents types d'inégalités.

Les inégalités sont au cœur de l'actualité, car l'ensemble des pays de la planète connaissent, à des degrés divers, une augmentation des écarts de revenus et de patrimoine en leur sein.

Pourtant, ce sont les inégalités dans leur dimension économique qui sont alors questionnées. La réponse qui leur est apportée passe le plus souvent par la redistribution. Ces constats sont importants mais ils n'épuisent pas, et de loin, la question des inégalités sociales, telle que les sociologues et autres chercheurs en sciences sociales, ainsi que des philosophes, les décrivent et les conçoivent.

L'étude des inégalités s'inscrit dans une histoire. En effet, les inégalités socioéconomiques, dites de « classe », ont recouvert la notion. Les autres types d'inégalités (« ethnoraciales » ou de genre) sont apparus comme des problèmes secondaires d'un point de vue intellectuel et politique. Ainsi, le marxisme (courant qui était et est toujours loin d'être unifié) a été une tradition intellectuelle et politique dominante, il a conduit les sociologues à s'intéresser aux modes de vie de la classe ouvrière (Maurice Halbwachs, *La Classe ouvrière et les niveaux de vie*, 1912) et plus encore à la classe ouvrière en tant qu'acteur de la production et comme acteur politique, un angle qui fut central dans le moment de refondation de la sociologie française après la Seconde Guerre mondiale (voir les travaux d'Alain Touraine, de George Friedmann, etc.). Les travaux de Richard Hoggart (*La Culture du pauvre*, traduit en France par Jean-Claude Passeron en 1970) et bien sûr, de Pierre Bourdieu (*La Distinction*, 1979), complexifieront la représentation des classes sociales en y intégrant une dimension statutaire, ce que Bourdieu nomme le « capital culturel ». La période se caractérise alors par la réduction des inégalités économiques, et notamment patrimoniales en France. Les enjeux éducatifs deviennent centraux dans les approches différentes qui s'intéressent aux inégalités. Raymond Boudon développe, à la même période que Bourdieu, une réflexion en termes d'individualisme méthodologique sur l'inégalité des chances et les stratégies individuelles qui y contribuent.

De nouvelles problématiques apparaissent dans les années 1990. On parle alors d'exclusion sociale pour désigner les effets d'éviction de la société issus du chômage de masse. Robert Castel évoque la « désaffiliation » ; Serge Paugam mentionne la « disqualification » sociale. Il faut noter aussi l'influence du sociologue allemand Ulrich Beck qui considère pour sa part « l'individualisation » des inégalités. Depuis le début des années 2000, on assiste selon certains à un « retour des classes sociales » (voir les travaux de Louis Chauvel, puis de Paul Bouffatirgue). Il nourrit les travaux sur les élites (Jules Naudet, Bruno Cousin, Sébastien Chauvin) ou sur les classes populaires (voir par exemple Olivier Schwartz). La polarisation de la société entre des emplois et des positions privilégiées et d'autres précarisées ou prolétarisées est au cœur des recherches actuelles (celles de Camille Peugny par exemple).

L'intersectionnalité

Simultanément, d'autres manières de se représenter le monde social et ses divisions sont apparues, mettant l'accent sur des processus d'assignation identitaire, en fonction du genre ou de la race. À partir des années 1970, la sociologie française a développé une approche féministe dite « matérialiste », inspirée par le marxisme. Elle cherche à comprendre les relations entre les inégalités de sexe et de classe, notamment chez les femmes d'origine populaires. Certaines chercheuses forgent alors les notions de « consubstantialité » des rapports sociaux de sexe et de classe (notion développée par Danièle Kergoat notamment son article « ouvriers = ouvrières ? » paru dans la revue *Critique de l'économie politique* en 1978) ou, pour prendre un langage issu du féminisme critique aux États-Unis, « l'intersectionnalité » des inégalités. Les deux termes ne se recoupent cependant pas et le premier se présente même comme une critique du second, qui aurait cherché à articuler des dimensions qui n'apparaissent jamais dissociées dans les situations ou configurations réelles.

La notion d'intersectionnalité a été développée au départ par une professeur de droit Kimberlé W. Crenshaw qui s'est intéressée aux conditions des femmes noires aux États-Unis. Issue d'une réflexion sur la monopolisation de la parole féministe par les femmes blanches de la bourgeoisie, elle a progressivement permis de saisir le faisceau de contraintes subies par les femmes noires.

L'intersectionnalité est une manière de désigner l'appartenance simultanée à plusieurs catégories dominées. Par exemple, la précarité concerne plus souvent les femmes que les hommes, et plus encore les femmes d'origine immigrée. L'intersectionnalité peut également être celle des dominants : la domination des hommes blancs hétérosexuels est liée à des privilèges issus de leur genre, de leur orientation sexuelle, de leur (sous-)racialisation et, bien souvent, de leur statut socioéconomique (voir Sébastien Chauvin et Alexandre Jaunait, « Représenter l'intersectionnalité », *Revue française de science politique*, 2012/1).

L'intersectionnalité est surtout étudiée d'un point de vue qualitatif, ce dont le travail de Christelle Avril sur les aides à domicile en France donne un bon exemple (*Les Aides à domicile. Un autre monde populaire*, 2014). Celle-ci montre comment un même métier peu qualifié et peu désirable peut être approprié de manière très différente par des femmes autochtones qui pallient leur déclassement par cette activité et des migrantes qui, au contraire, y voient un levier de promotion sociale.

L'ampleur des discriminations

La prise de conscience de la diversité de la composition de la société française contribue à nourrir des recherches sur les inégalités ethnoraciales (voir les analyses de Mirna Safi ou de Patrick Simon). Toutefois, le principe républicain d'indistinction et les précédents historiques de Vichy et de la colonisation forment un contexte peu propice à leur explicitation et à leur mesure. Dans les années 1990, un mouvement associant chercheurs et militants travaille à la reconnaissance des discriminations et des ruptures de l'égalité de traitement entre individus sur la base de l'appartenance à un groupe donné. Depuis 2008-2009, l'enquête « Trajectoires et origines » de l'Ined et de l'Insee mesure l'ampleur de ces discriminations.

Les inégalités interagissent donc entre elles. Mais les différents domaines dans lesquelles elles se déploient les font intervenir dans des proportions et selon des mécanismes spécifiques : le logement, la santé, les institutions politiques, la consommation, la culture. Au-delà de cette multiplicité désormais bien établie, le plus important est de considérer les inégalités comme le résultat de processus et de relations sociales (entre classes, dans les relations de genre ou entre les groupes racialisés mais aussi entre les âges et les générations) et non de manière statique d'une part et de comprendre qu'elles additionnent leurs effets dans la plupart des cas de l'autre.

Nicolas Duvoux

Professeur de sociologie à l'université Paris-VIII, il a récemment publié *Les Inégalités sociales*, Puf, 2017.

Barème aux prud'hommes : FO saisit le Comité européen des droits sociaux

MARS132018 Thèmes: [Santé & conditions de travail](#), [Dialogue social](#) Ressources [Sources FO](#)

La confédération Force Ouvrière a déposé ce jour devant le Comité européen des droits sociaux (CEDS) une réclamation contre la France pour contester l'une des dispositions (phare) des ordonnances de 2017 : la mise en place d'un barème impératif devant les prud'hommes.

Notre organisation estime que le barème plafonnant la réparation du préjudice des salariés licenciés de manière injustifiée est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée, en ce qu'il ne remplit pas les critères de ce que doit être une réparation appropriée, c'est-à-dire les critères d'adéquation, d'effectivité et de dissuasion vis-à-vis de l'employeur.

Avec des planchers et des plafonds très bas, ce système d'indemnisation basé sur le seul critère de l'ancienneté ne permet plus au juge d'évaluer les autres dommages éventuellement subis par le salarié tels que l'âge, les mesures vexatoires et les difficultés liées au bassin d'emploi pour retrouver du travail. C'est sur la base d'une simple évaluation coûts et bénéfices que l'employeur va désormais pouvoir se séparer d'un salarié conformément à l'objectif visé par le gouvernement : sécuriser les employeurs aux dépens des droits des salariés.

Le juge se trouve donc dorénavant privé de reconnaître un dommage plus élevé pour le salarié et de l'indemniser au regard du préjudice qu'il a réellement subi.

Pour toutes ces raisons, notre organisation syndicale demande au CEDS de dire que le barème mis en place par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 est contraire à l'article 24 de la Charte sociale européenne révisée.

Ordonnances : points de repère pour aborder les négociations sur la mise en place du CSE

MARS122018 Thème: %1 Ressources Sources [Tandem Expertise](#)

Les ordonnances de septembre 2017 révisent à la baisse les obligations de l'employeur, en lui octroyant des possibilités de négociation qui n'existaient pas auparavant. Les accords d'entreprise deviennent ainsi le moyen privilégié d'élaborer les règles de droit, que ce soit à l'occasion du protocole d'accord préélectoral, de la mise en place du CSE ou des autres accords collectifs prévus par les ordonnances.

Les représentants du personnel doivent obtenir des moyens

Les employeurs sont très bien armés : ils bénéficient de services juridiques (internes ou externes), ainsi que des projets d'accords préparés « clefs en main » par le MEDEF. Dans ce contexte, il ne saurait être question que les DS et les représentants du personnel soient démunis face à des enjeux de première importance, notamment en termes d'information-consultation et de fonctionnement du nouveau comité.

Avant toute autre chose et le plus tôt possible, les élus doivent donc exiger des moyens pour préparer leurs négociations. Ces moyens pourront porter, d'une part sur une enveloppe de temps alloué à chaque syndicat représentatif et, d'autre part, sur l'appui de spécialistes (experts et/ou avocats) à la charge de l'entreprise. **Faute de moyens suffisants, ils seraient en droit de considérer que le principe de loyauté de la négociation collective, auquel se réfère l'article L2222-3-1 du Code du travail, n'est pas respecté.**

Se consacrer aux négociations, sans se désinvestir du travail de terrain

Négocier « le plus beau CSE de l'Hexagone » ne doit pas conduire à se couper du personnel et à perdre les élections.

Ces moyens sont d'autant plus indispensables que les acteurs sociaux ne peuvent se désinvestir du travail de terrain à un moment où ils en ont le plus besoin :

- les négociations interviendront dans un contexte d'élection professionnelle : négocier « le plus beau CSE de l'Hexagone » ne doit pas conduire à se couper du personnel et à perdre les élections ;
- les salariés devront être associés à l'élaboration des propositions soumises à la direction, d'autant que leur appui sera indispensable si les négociations se passent mal.

Pour faciliter le travail de terrain, les syndicats de l'entreprise devront en amont s'efforcer de se mettre d'accord sur ce qui ne doit pas être négocié : ils se simplifieront ainsi la tâche et éviteront des discussions chronophages sur des sujets qui n'ont pas lieu d'être débattus.

Un inventaire des sujets à ne pas négocier doit être fait.

Il faut notamment s'abstenir de négocier quand cela peut mener à amoindrir les prérogatives du comité, alors que les dispositions supplétives (qui s'appliquent en l'absence d'accord) sont satisfaisantes. Dans ce cadre, trois sujets de négociation paraissent a priori devoir être écartés.

1/ Négociation relative aux 3 consultations récurrentes (article L2312-19) : ne pas négocier la périodicité, les informations et un éventuel avis unique. En effet, faute d'accord, la périodicité reste annuelle. En outre, en matière d'informations, les articles supplétifs suivants peuvent être considérés comme satisfaisants, puisque identiques à ceux qui existaient avant les ordonnances :

- Consultation sur la situation économique et financière : articles L2312-25, R2312-16 (moins de 300 salariés) et R2312-17 (300 salariés et plus).
- Consultation sur la politique sociale : articles L2312-26 à L2312-35, R2312-18, R2312-19 (moins de 300 salariés) et R2312-20 (300 salariés et plus).
- BDES : articles R2312-8 (moins de 300 salariés) et R2312-9 (300 salariés et plus).

2/ Négociation sur le nombre d'expertises relatives aux 3 consultations récurrentes (article L2315-79) : cette négociation sera refusée, car son unique objet est de restreindre le droit à expertise du CSE.

3/ Négociation d'un accord de groupe : de tels accords ne sont pas souhaitables car ils mènent à une centralisation et à un éloignement du terrain. Ils concernent la possibilité de faire du comité de groupe l'instance consultée sur :

- les orientations stratégiques (article L2312-20) ;
- un projet émanant du groupe (article L2312-56).

Cette liste de sujets à ne pas négocier demande bien entendu à être complétée et adaptée au contexte spécifique à chaque entreprise.

Est-il opportun de négocier le nombre annuel de réunions ?

Soulignons en dernier lieu que les représentants du personnel auront à trancher un dilemme : est-il opportun de négocier le nombre de réunions et leur périodicité ?

La question peut sembler surprenante vu que ce nombre diminue fortement avec le CSE. En réalité, elle mérite d'être posée.

- Des réunions extraordinaires sont possibles, à la demande motivée de deux élus, titulaires ou suppléants (article L2315-27).
- L'article L2315-27 précise que le CSE est réuni « plus fréquemment en cas de besoin, notamment dans les branches d'activité présentant des risques particuliers ».
- C'est l'employeur qui a intérêt à désengorger l'ordre du jour des réunions du CSE, faute de quoi elles seront interminables. **Les élus ont sur ce plan un moyen de pression dont ils ne doivent pas se priver, notamment pour obtenir des représentants de proximité.**

L'intelligence artificielle et ses effets sur les mutuelles

MARS072018 Thèmes: [Protection sociale](#), [Recherche & innovation](#) Ressources Sources [FNMF](#)

En septembre 2017, le Premier Ministre Édouard Philippe a confié l'élaboration d'une stratégie nationale sur l'intelligence artificielle (IA) à Cédric Villani (député LREM et mathématicien médaillé Fields) et Mounir Mahjoubi (secrétaire d'État chargé du numérique). Une priorité nationale pour une révolution qui se prépare chez nombre d'acteurs technologiques (IBM) et également chez les GAFAs (Google aurait plus de 400 projets en cours, y compris dans l'assurance, Facebook transforme l'application Messenger en plate-forme de bots [1] pour les entreprises et Axa utilise déjà cette solution...).

Ce dernier a auditionné 250 personnes et, avant la parution de son rapport annoncé pour les prochaines semaines, la Mutualité Française a souhaité faire un point sur ce que recouvre l'intelligence artificielle et ses conséquences sur le métier des mutuelles

L'intelligence artificielle recouvre l'ensemble des technologies capables de simuler l'intelligence humaine en temps réel, notamment grâce à l'usage d'algorithmes apprenants.

Le sujet n'est pas tout à fait nouveau car les technologies existent depuis plus de 30 ans. En revanche, leurs applications concrètes (notamment au niveau de l'assurance) ne sont possibles que depuis peu grâce à l'explosion des données disponibles ainsi qu'au perfectionnement des machines de calcul et des capacités de stockage des données.

L'intelligence artificielle affecte potentiellement l'ensemble de la chaîne de valeurs de l'assurance. C'est pourquoi la FNMF a élaboré une synthèse à destination du réséreau militant.

Le développement de l'intelligence artificielle offre de nombreuses opportunités aux mutuelles :

dans leur métier, en permettant une évolution des compétences, des processus et de la gestion, notamment à l'automatisation de certaines tâches. Elle peut aussi être mobilisée pour la détection et la réduction des fraudes à l'assurance ;

- dans leur offre, en favorisant le développement de produits plus élaborés, de services personnalisés et peut-être même en créant de nouvelles matières assurables ;
- dans leur relation avec les adhérents, que ce soit en avant-vente, en vente ou en après-vente, en recourant de plus en plus à des *chatbots* [2], assistants virtuels et robots d'interaction pour améliorer l'expérience client, mais aussi séduire les jeunes ;

En revanche, si l'essor de l'intelligence artificielle semble inéluctable, il convient d'en évaluer les effets afin de maîtriser les potentiels risques ou freins :

- éthiques pour que les droits humains fondamentaux soient toujours respectés ;
- juridiques, en mettant en place une réglementation universelle en matière d'intelligence artificielle ;
- techniques / technologiques, en faisant en sorte de garder le contrôle sur le développement de machines auto-apprenantes et en évitant toute opacité de raisonnement de la machine ;
- sur l'emploi afin d'éviter le remplacement de l'homme par la technologie et d'accompagner le développement de compétences en lien avec l'évolution des métiers ;
- financiers car les projets actuels ont un coût extrêmement élevé.

[1] Robots.

[2] Un *chatbot* est un programme informatique capable de simuler une conversation avec des humains par échange vocal ou textuel.

"Entreprises : quels sont les arguments pour s'installer ici plutôt qu'ailleurs ? "

Par Anne Albert-Cromarias | 13/03/2018, 13:37 | 1170 mots

(Crédits : Groupe ESC Clermont) La localisation d'une entreprise (ou de l'un de ses établissements) est une décision stratégique dont les conséquences ne s'arrêtent pas à ses murs, puisqu'elle entraîne une concurrence réelle entre territoires. Une analyse d'Anne Albert-Cromarias, enseignant-chercheur HDR et management stratégique à l'ESC Clermont.

L'actualité récente souligne à quel point cette question peut être sensible. L'Italie a ainsi intenté un recours à l'encontre des Pays-Bas au sujet de la [relocalisation de l'Agence européenne du Médicament suite au Brexit](#). Moins polémique, l'[implantation par Google de son deuxième centre européen de recherche sur l'intelligence artificielle à Paris](#) devrait s'accompagner de la création de plusieurs centaines d'emplois, et de l'ouverture de centres de formation, les "ateliers numériques", dans certaines régions. Du point de vue des entreprises, quels sont les arguments pour s'installer ici plutôt qu'ailleurs ?

Un facteur trop longtemps ignoré

En économie, la question de la localisation a pendant longtemps été passée sous silence. Comme le note Bernard Pecqueur, "[la littérature économique depuis Adam Smith n'a eu de cesse d'écarter la question spatiale](#)". Une exception notable toutefois : Alfred Marshall, qui s'est intéressé dès la fin du XIXe siècle à la [localisation optimale des ressources](#). Celui-ci a montré que la concentration industrielle peut constituer une condition nécessaire à la réalisation de la [division du travail](#), facteur principal de la loi de productivité croissante.

Alfred Marshall met en évidence [trois avantages majeurs à cette concentration](#). Tout d'abord, l'émergence d'une "atmosphère industrielle", liée au rassemblement de ressources humaines spécifiques. Ensuite, la mise en place d'une "filrière productive", qui résulte de la création, en amont et en aval de l'industrie principale, d'industries auxiliaires techniquement interdépendantes. Enfin, l'effet des économies externes d'agglomération, qui sont des services gratuits qui découlent de l'action des entreprises proches sur leur environnement (formation de la main-d'œuvre, circulation de l'innovation, etc.). Grâce à ceux-ci, les économies d'échelle réalisées ne sont pas seulement internes à la firme mais aussi "collectives".

Où s'implanter ?

Trop souvent ignorée, la décision de l'implantation géographique d'une entreprise tient une réelle place dans sa stratégie. En effet, le choix de localisation permet de réduire les coûts et (ou) de maximiser les revenus.

Si l'on considère, d'une façon simple et nécessairement réductrice, que l'entreprise propose un bien ou un service ("proposition de valeur"), elle s'adresse pour cela à des clients sur un ou plusieurs marchés et s'installe donc là où ils se trouvent. L'industrie automobile, qui lorgne sur les marchés indiens et chinois (les plus prometteurs en termes de croissance et de débouchés), en est une parfaite illustration.

Toutefois, pour produire ce bien ou ce service, l'entreprise doit effectuer un certain nombre d'activités. Il lui faut pour cela disposer de ressources diverses et variées, lesquelles conditionnent également sa décision de localisation.

Des ressources décisives

L'image d'Épinal veut que l'entreprise cherche systématiquement à maximiser ses profits et cherche pour cela à comprimer drastiquement ses coûts, au premier rang desquels les coûts de main-d'œuvre.

Les délocalisations constituent effectivement une réalité du monde de l'entreprise, qui cherche à produire le moins cher possible en localisant les activités à faible valeur ajoutée dans des pays à bas coûts de main-d'œuvre.

Ainsi, dans le secteur textile, le drame du Rana Plaza en 2013 a révélé au monde entier le prix payé par le Bangladesh pour devenir le [deuxième atelier de confection textile au monde](#). Il est évidemment tentant, pour une entreprise du secteur, de se laisser séduire par un salaire mensuel d'environ 68 dollars...

Toutefois, à l'inverse, la main-d'œuvre qualifiée peut aussi attirer les entreprises. Si Hyperloop TT, l'une des sociétés ayant pour ambition de développer le train du futur qui nous propulsera à plus de 1 000 km/h, [s'est installée à Toulouse](#), c'est pour mieux bénéficier des techniciens et ingénieurs hautement qualifiés ainsi que d'un écosystème favorable.

De façon très prosaïque, l'entreprise va s'installer à l'endroit où se trouvent les matières premières dont elle a besoin. Ainsi les industries minières s'installent à proximité des minerais à exploiter. De la même façon, l'hydroélectricité nécessitant des rivières au débit important, les [Alpes constituent pour EDF une région de premier plan](#).

Enfin, l'actualité nous rappelle que les grandes entreprises internationales sont particulièrement sensibles aux sirènes fiscales. Elles cherchent en effet à optimiser, parfois à la limite de la légalité, leurs bénéfices. Les affaires récurrentes entre les [GAFA et l'Union européenne](#) ou les agissements révélés par les [Paradise Papers](#) en sont des exemples troublants.

Vous avez dit "attractivité" ?

Dans ce contexte, la question de l'attractivité et de la valorisation des territoires se pose. Si, en Europe, l'Irlande est actuellement attractive, avec son [taux d'imposition officiel sur les sociétés de 12,5 %](#) (contre 33,33 % pour la France), l'administration Trump entend bien surfer elle aussi la vague du moins disant fiscal, comme le montre la [réforme fiscale américaine en cours](#). Néanmoins, d'autres arguments méritent d'être pris en compte.

Lorsque 140 dirigeants de multinationales s'engagent à investir en France [3 milliards d'euros dans des projets variés](#), ce n'est pas uniquement parce que le président Emmanuel Macron les a exhortés à "choisir la France" ("Choose France").

Comme le montre le [baromètre de l'attractivité de la France](#), édité chaque année par le cabinet EY, notre pays possède des atouts pour gagner la compétition internationale, même s'ils sont trop souvent méconnus. L'édition 2017 s'intitule d'ailleurs "Les cartes en main". Au nombre des atouts français figurent notamment le dynamisme des grandes métropoles, et les start-up. [Serait-ce la fin du "French bashing"](#), voire même l'avènement d'un écosystème "à la française", dont la [French Tech](#) constituerait la vitrine ?

L'enjeu : attirer toujours plus d'activité, pour gagner la perpétuelle course aux annonces dont le vainqueur est celui qui pourra se prévaloir des plus belles implantations, mesurées selon la notoriété de l'entreprise et (ou) les montants investis.

Une France plus attractive, Jean-Pierre Letartre, président d'EY, y croit.

Rivalités internes

Au sein d'un même pays également, les territoires rivalisent d'imagination (et de subventions) pour attirer des investisseurs et faire bon figure dans les [divers classements des villes les plus attractives](#). Revers de la médaille, certaines installations pas forcément désirées peuvent induire, à moyen ou long terme, des mutations profondes. Ainsi, depuis quelques années, la Chine investit massivement, en argent et en superficie, dans des [terres agricoles françaises](#)...

En définitive, si certains en doutaient, la concurrence entre territoires existe bel et bien. Et elle est aussi féroce qu'entre entreprises. Pour gagner cette compétition territoriale, tout l'enjeu consiste à réussir à valoriser les atouts disponibles, ce qui passe par une démarche collective. Il s'agit en effet d'associer les différents acteurs, publics comme privés, individuels et collectifs. En avoir conscience est une chose, y parvenir est une autre histoire...

La [version originale](#) de cet article a été publiée sur [The Conversation](#).

Réforme des retraites : que souhaitent les Français ?

mercredi 14 mars 2018

Les Français restent majoritairement attachés à un système de retraite essentiellement public. Cependant la moitié d'entre eux seraient prêts à le réformer pour y introduire un système d'assurance ou d'épargne individuelle en complément du système par répartition. Une majorité est favorable à un régime unique de retraite ou bien à un socle commun complété par quelques spécificités tenant au statut professionnel. Les droits familiaux sont plébiscités ainsi que les pensions de réversion. Les Français sont aussi favorables à la possibilité de partir à la retraite plus tôt, pour les personnes entrées précocement sur le marché du travail.

Les Français sont à 90 % favorables à un système de retraite public par répartition, et une personne sur deux souhaite garder le système par répartition tout en le réformant. L'autre moitié (en majorité les moins de 50 ans, les ouvriers et les employés) pense qu'il faudrait ajouter au régime actuel un complément d'assurance ou d'épargne individuelle.

Sur les trois leviers de la retraite, hausse des cotisations, augmentation de l'âge effectif de départ à la retraite, et diminution des pensions, les deux premiers sont plus cités que le dernier.

84 % des Français souhaitent un socle commun des régimes de retraite, selon le baromètre d'opinion de la DREES de 2016 qui interroge 3 000 personnes.

À la question : actuellement, il existe plusieurs régimes de retraite différents, liés au statut professionnel, avec laquelle des propositions suivantes êtes-vous le plus d'accord ?

Réponses en %	Il doit y avoir des régimes différents pour tenir compte des différences de statut professionnel	Il devrait y avoir un socle commun de retraite, tout en gardant certaines différences selon le statut professionnel	Il ne devrait y avoir qu'un seul régime de retraite, avec des caractéristiques identiques pour tous
Actifs	17	48	35
Catégories socioprofessionnelle			
Agriculteurs, artisans ou commerçants	13	46	40
Professions libérales ou cadres supérieurs	20	56	24

Réponses en %	Il doit y avoir des régimes différents pour tenir compte des différences de statut professionnel	Il devrait y avoir un socle commun de retraite, tout en gardant certaines différences selon le statut professionnel	Il ne devrait y avoir qu'un seul régime de retraite, avec des caractéristiques identiques pour tous
Professions intermédiaires	16	60	24
Employés	18	44	37
Ouvriers	15	36	48
Secteurs d'activité			
Ensemble des salariés	17	49	34
Salariés du privé	17	46	36
Salariés du public	16	57	26
Inactifs	14	42	44
Retraités	12	39	49
Autres inactifs	18	50	32
Ensemble	16	45	39

Note : Champ : Personnes de 18 ans ou plus résidant en France métropolitaine. Source : Baromètre d'opinion de la DREES, 2016.

Les Français se prononcent majoritairement pour une plus grande harmonisation des règles du système de retraite :

- 39 % considèrent qu'il ne devrait y avoir qu'un seul régime de retraite pour tous, 45 % préfèrent qu'il y ait un socle commun de retraite avec certaines différences selon le statut professionnel. Ce résultat pourrait traduire une volonté de renforcer l'équité, une envie de simplification et une plus grande lisibilité.
- 49 % des ouvriers ont une préférence pour le régime unique contre 24 % des cadres et des professions libérales et 24 % des professions intermédiaires.
- 26 % de salariés du secteur public contre 36 % du secteur privé sont favorables à un régime unique. Ils se positionnent plus pour un socle commun avec des différences selon le statut professionnel.

La majorité des Français souhaitent un système de retraite bénéficiant à tous, un système de retraite largement universel : 6 sur 10 pensent qu'il ne devrait pas y avoir de distinction de catégorie sociale ou de statut professionnel, 35 % pensent qu'il devrait bénéficier uniquement aux cotisants.

Les Français plébiscitent les droits familiaux de retraite et un départ précoce pour les personnes ayant commencé à travailler tôt :

- 90 % trouvent normal le principe des carrières longues ;
- 82 % pensent que « le fait d'avoir élevé des enfants doit conduire à des avantages au moment de la retraite ». Ils sont pour les avantages familiaux actuels (majoration de pension, assurance vieillesse des parents au foyer...). Et les deux tiers pensent que les deux parents doivent pouvoir en bénéficier.
- La majoration de pension pour enfants concerne uniquement les parents de famille nombreuse, 65 % des Français considèrent que cela ne devrait pas être le cas, dont 75 % des parents ayant un ou deux enfants, 63 % parmi les personnes sans enfant et 57 % ayant 3 enfants ou plus à charge.
- L'enquête ne mesure pas l'opinion sur les autres dispositifs de solidarité du système : minima de pension, départs anticipés pour certaines populations, trimestres assimilés, points gratuits au titre du chômage, de la maladie...

Une majorité de Français sont pour une pension de réversion sans restriction : 60 % des français considèrent que tous les veufs ou veuves devraient pouvoir en bénéficier sans limitation de durée. Pour un Français sur cinq, ce dispositif devrait être restreint aux veufs et veuves ayant des ressources limitées.

Les Français sont divisés sur la prise en compte des différentes espérances de vie entre catégories sociales. Pourtant, les possibilités de départs anticipés pour handicap ou incapacité permanente, le bénéfice du taux plein pour inaptitude ou handicap et le compte professionnel de prévention ne corrigent qu'en partie ces différences. La durée passée à la retraite

s'avère en moyenne bien supérieure pour les catégories aisées. D'après l'INSEE, il existe une différence de 13 ans d'espérance de vie entre les plus riches et les plus pauvres. Aux alentours de 1 000 euros, 100 euros supplémentaires représentent un gain de 0,9 an.

Référence

- Conseil d'orientation des retraites, document de travail, décembre 2017 : <http://www.cor-retraites.fr/IMG/pdf/doc-4123.pdf>
- DREES, 84 % des Français souhaitent un socle commun des régimes de retraite - Résultats du Baromètre d'opinion de la DREES : <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/.../84-des-francais-souhaitent-un-socle-commun-des-regimes-de-retraite-resultats-du-...>

Le dialogue social européen : entre ombre et lumière

mercredi 14 mars 2018

Le dialogue social européen ? Connais pas ! Rapide comme jugement mais qui résume bien les résultats issus d'un sondage Odoxa pour Humanis [1]auprès des salariés européens. 47 % d'entre eux ignorent totalement ce dont il s'agit, un chiffre qui monte à 58 % pour les salariés français. Alors que dans le même temps le dialogue sectoriel (chimie, textile, télécommunications...) a pris un virage encourageant et engrange certains résultats. Chronique d'une terrae incognitae.

Le dialogue social européen, cet inconnu

- Seuls 8 % des salariés européens ont une connaissance précise du dialogue social européen. Les bons élèves sont notamment l'Italie (14 %) et le Royaume-Uni (12 %). La France (4 %) est le pays où le dialogue social européen est le plus méconnu – 58 % des salariés français affirment en effet « n'avoir aucune idée de ce dont il s'agit » – suivi par l'Allemagne (47 %). Il s'agit là d'un paradoxe pour Émile Leclerc, directeur d'études chez Odoxa, qui rappelle que c'est précisément un Français, Jacques Delors, qui en a été le principal instigateur en 1985 alors qu'il venait d'être nommé à la présidence de la Commission européenne.
- Seuls 50 % des salariés européens savent que le dialogue social européen couvre la durée maximale du travail et les congés parentaux et un sur trois, les droits en matière de télétravail et de lutte contre le stress au travail.

Sa pertinence est interrogée, les Français sont les plus critiques

- De manière générale, les salariés européens estiment que le dialogue social européen est utile pour améliorer leurs conditions de travail (66 %), et efficace pour harmoniser les normes sociales et lutter contre le dumping social en Europe (63 %). Mais des doutes subsistent sur sa capacité à être dynamique (52 %) et proche des préoccupations des salariés (50 %).
- Les Français sont de loin les plus critiques quand les Britanniques sont les plus positifs, alors même qu'ils sont en plein Brexit. Cela signifie-t-il que l'on apprécie quelque chose alors que l'on risque d'y perdre ? Les Allemands (59 %) et les Français (58 %) privilégient le dialogue social national, quand les Italiens (65 %) et les Espagnols (55 %) ont à cœur que le développement du dialogue social au niveau européen soit plus actif.

Mais l'esprit d'équité progresse

En effet, les salariés européens souhaiteraient plus d'équité : plus des trois quarts d'entre eux aimeraient bénéficier des mêmes conditions de travail – qu'il s'agisse de rémunération (80 %), de congés payés (76 %), d'horaires de travail (76 %) et de conditions de sécurité (74 %).

Le dialogue sectoriel, l'autre visage du dialogue social

Il convient de ne pas en rester à la vision unique du dialogue social interprofessionnel. Pour Agnès Colonval, directrice adjointe des relations extérieures et des affaires européennes du groupe Humanis, « s'il semble méconnu, le dialogue social n'en est pas moins une réalité tangible en Europe. Il est très vivace dans certains secteurs tels que le transport, la construction ou l'agriculture pour favoriser notamment la mobilité du travail. Il est aussi très dynamique au sein de grandes entreprises européennes ».

44 comités de dialogue social sectoriel ont produit près de 900 textes et sont pour certains très dynamiques. Mais ils ne couvrent pas tous les secteurs et dépendent de la volonté des partenaires sociaux du secteur. Les textes produits peuvent s'adresser au secteur lui-même, l'engageant de manière plus ou moins contraignante à respecter tel ou tel objectif. Comme par exemple le code de conduite dont s'est dotée, en 2000, l'industrie de la chaussure en s'inspirant des standards définis par l'Organisation internationale du travail et que les différents pays ont mis en œuvre chacun à sa manière, l'Italie le reprenant dans sa convention collective.

Un autre axe est aussi privilégié, produire des textes à vocation externe, par lesquels les partenaires sociaux s'adressent conjointement aux institutions européennes dans le but de défendre les intérêts de leur secteur.

En conclusion, s'il est indéniable que le dialogue social européen a produit de nombreuses avancées et qu'il a su s'adapter à différents secteurs, la rareté des accords interprofessionnels témoigne d'une situation léthargique que les salariés interrogés par le biais du sondage d'Odoxa ont bien perçu. Sensible à ce manque, la Commission européenne veut ressusciter le dialogue social européen et veut donner un nouvel élan aux relations avec les partenaires sociaux, déterminantes dans la mise en place d'une nouvelle gouvernance économique. Lors de sa première visite à Bruxelles, Emmanuel Macron avait apporté son soutien à Jean-Claude Juncker sur ses projets en matière de politiques sociales.

Sources

- <https://presse.humanis.com/.../le-dialogue-social-europeen-est-largement-meconnu-par-les-salaries-...>
- <https://www.euractiv.fr/.../le-dialogue-sectoriel-le-visage-encourageant-de-la-concertation-sociale-en-europe/>

Notes :

[1] Humanis, acteur de référence dans le monde de la protection sociale, occupe aujourd'hui une place prépondérante sur les métiers de la retraite complémentaire, de la prévoyance, de la santé et de l'épargne.

SOCIAL

Les dangereuses mutations du travail et de l'emploi

GREGORY VERDUGO 13/03/2018

La mondialisation et le numérique ont bouleversé le travail. Les plus qualifiés ont le mieux tiré leur épingle du jeu, mais le déploiement des robots intelligents pourrait changer la donne.

Le travail a pris un nouveau tournant durant les trois dernières décennies. Si l'après-Seconde Guerre mondiale avait vu les inégalités de salaires reculer, depuis les années 1980, les écarts se creusent toujours plus. Aux Etats-Unis, un cadre gagne aujourd'hui cinq fois plus qu'un ouvrier, alors que l'écart n'était que de trois en 1970. A cet essor des inégalités s'ajoute une recomposition profonde des emplois dans un sens favorable aux plus qualifiés et défavorable aux moins qualifiés. Les économistes parlent ainsi de polarisation pour désigner ce mouvement où s'accroissent simultanément les emplois peu qualifiés et mal payés, d'un côté, et les bons emplois très qualifiés mais devenus difficilement accessibles, de l'autre.

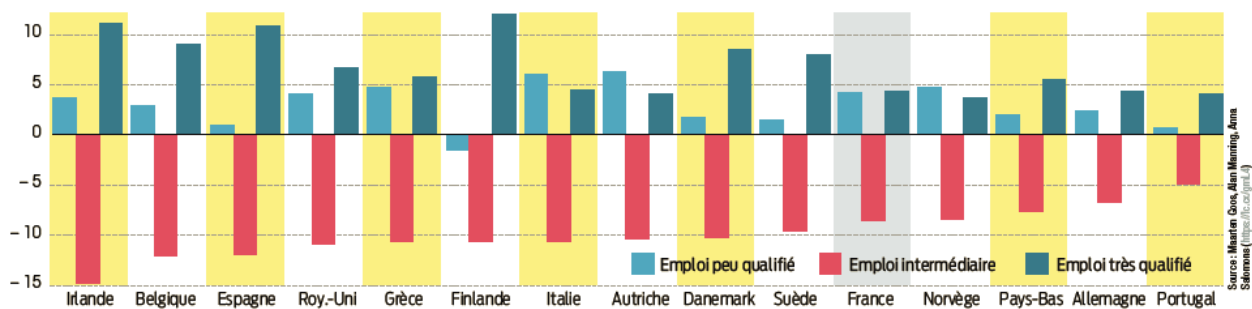
Des trajectoires nationales contrastées

Le changement technologique contemporain qu'a déclenché l'informatique et qui a révolutionné l'organisation des entreprises est le principal coupable de la polarisation. Dans les années 2000, le grand bond en avant du commerce international a accéléré la polarisation en conduisant les entreprises des pays développés à se spécialiser dans les tâches les plus sophistiquées de la production. Mais si ces transformations ont touché l'ensemble des pays développés, certains pays ont réussi à protéger les bas salaires. Les économistes ont cherché à comprendre pourquoi.

Pour étudier l'évolution de la qualité des emplois, les économistes Alan Manning (London School of Economics) et Maarten Goos et Anna Salomons (université d'Utrecht) [ont exploré les données très riches de l'«Enquête européenne sur les forces de travail» pour seize pays européens sur la période 1993 à 2010](#). Ils définissent trois grandes catégories à partir du salaire moyen par emploi en 1993 : les emplois peu qualifiés, les emplois intermédiaires et les emplois très qualifiés. Les emplois peu qualifiés se trouvent surtout dans le secteur des services à la personne, tandis que les emplois intermédiaires rassemblent des emplois d'ouvriers et d'employés. Les emplois très qualifiés sont ceux d'ingénieurs et de cadres.

Evolution des parts de l'emploi peu qualifié, intermédiaire et très qualifié, entre 1993 et 2010, en points de pourcentage

EVOLUTION DES PARTS DE L'EMPLOI PEU QUALIFIÉ, INTERMÉDIAIRE ET TRÈS QUALIFIÉ, ENTRE 1993 ET 2010, EN POINTS DE POURCENTAGE



Alan Manning et ses coauteurs calculent comment évolue la part de ces trois groupes dans l'emploi total. Leurs résultats indiquent que l'emploi se polarise dans la plupart des pays (voir graphique). La part des emplois intermédiaires est en forte baisse au profit d'une hausse des emplois soit peu qualifiés, soit très qualifiés. La chute est nette : l'emploi intermédiaire recule de 8 points de pourcentage en France, 12 points en Espagne, 11 points au Royaume-Uni, 10 points en Suède et au Danemark, 6 points en Allemagne et 5 points au Portugal.

En France, emplois peu qualifiés et très qualifiés augmentent de manière symétrique

A l'inverse, les parts des emplois peu qualifiés et des très qualifiés sont en nette expansion. En France, ces deux groupes augmentent de manière symétrique, d'environ 4 points de pourcentage. Autrement dit, pour deux emplois intermédiaires qui disparaissent, un emploi très qualifié et un emploi peu qualifié sont créés.

En raison de leur coût et de leur efficacité, les ordinateurs se sont avérés très doués pour effectuer les tâches dites "routinières" - élémentaires et répétitives - qui caractérisaient le travail humain dans les emplois intermédiaires. Ces machines peuvent commander un robot industriel, établir des feuilles de paye, distribuer de l'argent... Les emplois les plus détruits par l'informatisation furent ainsi ceux des opérateurs sur des chaînes de production, massivement automatisées, mais aussi ceux des employés de bureau.

Les plus qualifiés ont été les vainqueurs du progrès technologique

Au contraire, les plus qualifiés ont été les vainqueurs du progrès technologique. En décuplant la quantité d'information à portée de main, Internet facilite l'expertise et permet de se concentrer sur les tâches d'analyse. Non seulement les ordinateurs n'ont pas remplacé leur travail, mais ils l'ont rendu plus productif. Grâce aux progrès de l'informatique, les entreprises ont demandé toujours plus de travail qualifié et ont ainsi absorbé des cohortes de diplômés du supérieur de plus en plus larges sans que leurs salaires n'en pâtissent.

De la polarisation à Pôle emploi

L'ouverture aux échanges internationaux a pour vertu de découpler les choix des consommateurs et de modérer les prix. En libérant du pouvoir d'achat, elle stimule la demande et l'emploi dans les services. Mais derrière le consommateur se trouve aussi un travailleur dont les intérêts sont parfois opposés. Si le commerce international favorise le premier, son effet sur le second est plus ambigu.

Ainsi, depuis les années 2000, l'emploi intermédiaire a été victime de la croissance du commerce avec les pays en développement. L'accélération du commerce avec les pays à bas coûts du travail a conduit les entreprises des pays développés à se spécialiser dans les tâches les plus sophistiquées de conception, celles où l'analyse d'information et la créativité sont mobilisées. Au contraire, les tâches basiques de production sont toujours plus externalisées, ce qui a entraîné la destruction d'une grande partie des emplois industriels intermédiaires dans les pays développés.

Pour la France, les destructions d'emplois industriels liées à la concurrence chinoise sont estimées à 20 % des 500 000 postes perdus dans ce secteur

Des études récentes sur [les Etats-Unis](#) et [la France](#) montrent que, durant les années 2000, à la suite du boom des importations lié à l'accession de la Chine à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), le marché du travail s'est dégradé dans les régions les plus concurrencées par la Chine. Pour la France, les destructions d'emplois industriels liées à la concurrence chinoise sont estimées à 100 000 entre 2001 et 2007, soit 20 % des 500 000 postes perdus dans ce secteur.

Comment dompter le marché ?

Bien sûr, on ne doit pas oublier que, sur le marché du travail, le jeu de l'offre et de la demande est encadré par un ensemble de normes et de règles dont l'existence est cruciale pour modérer - ou non - les inégalités. A travers leurs institutions et leurs politiques publiques, les Etats ont ainsi chacun apporté une réponse face aux mutations induites par l'informatisation et l'essor du commerce international. En France, [le salaire](#)

[minimum a été un "grand compresseur" des écarts de salaires](#). Les procédures de négociation salariale au niveau des branches ont également limité les inégalités en nivelant les salaires entre entreprises d'un même secteur. Là où ces institutions sont restées fortes, comme en France, elles ont globalement préservé les petits salaires et modéré les écarts de rémunération.

Adapter les réglementations à un marché du travail qui se polarise est un enjeu essentiel des politiques d'emploi contemporaines

Elles n'ont toutefois pas pu empêcher la disparition des emplois intermédiaires. En France, même si le creusement des inégalités de salaires est resté contenu, le risque de chômage et de précarisation frappe durement les moins qualifiés. Les créations d'emplois ont pu aussi être freinées. [A la fin des années 1990, Thomas Piketty](#), de l'Ecole d'économie de Paris, soulignait que la croissance de l'emploi dans les services s'était réduite en France par rapport aux Etats-Unis à la suite des hausses du salaire minimum français. Ce déficit d'emplois est marqué dans les activités intensives en travail peu qualifié, comme l'hôtellerie et la restauration ou le commerce de détail, [ont fait observer les chercheurs Jérôme Gautier et Eve Caroli](#). Adapter les réglementations à un marché du travail qui se polarise est, du coup, un enjeu essentiel des politiques d'emploi contemporaines.

Quel travail demain ?

Le progrès technologique n'a pas fait disparaître le travail. Mais la prochaine vague de machines pourrait être, cette fois, vraiment différente. Jusqu'ici, les machines n'étaient pas douées pour les tâches abstraites et manuelles non routinières, mais les avancées de la robotique et l'informatique pourraient changer la donne. Chaque année, les capacités des ordinateurs et des robots à simuler le raisonnement humain et devenir "intelligents" sont décuplées. L'augmentation de la puissance de calcul permet d'analyser et de répondre plus adroitement aux stimulations externes. La "communication" avec l'environnement, de plus en plus fine, se fait au travers de puissants capteurs capables de décoder les plus subtiles nuances du langage humain et de reconnaître visages et objets. Les possibilités de stockage des données sont multipliées avec le développement du "cloud robotics", [où chaque robot accumule et partage en réseau expérience et information avec ses confrères robots](#).

Chaque année, les capacités des ordinateurs et des robots à simuler le raisonnement humain et devenir "intelligents" sont décuplées

Certains chercheurs pensent que les développements des machines intelligentes et de la robotique devraient permettre de remplacer le travail dans un grand nombre d'emplois dans les années à venir. Les bouleversements devraient être importants dans les transports et la logistique, où les progrès des capteurs intelligents rendront les véhicules sans conducteurs sûrs et compétitifs.

Avocats et médecins également menacés

Les emplois des moins qualifiés ne sont pas les seuls à être menacés. Les capacités d'analyse grandissantes des ordinateurs leur permettent maintenant d'aider à la décision dans des tâches complexes, notamment dans le domaine médical ou juridique, où elles remplacent ainsi du travail qualifié. Au Memorial Sloan Kettering Cancer Center à New York, aux Etats-Unis, [un programme informatique aide les oncologues à déterminer le traitement le plus approprié](#). Le programme se nourrit de 600 000 rapports médicaux, de 1,5 million de dossiers de patients et d'essais cliniques, et de 2 millions de pages publiées dans des journaux médicaux. Il apprend et s'améliore en permanence. Dans le domaine juridique, [le "Clearwell System"](#) utilise l'analyse automatique de langage pour classer les masses de documents transmises aux parties avant les procès qui peuvent comprendre plusieurs milliers de pages. En deux jours, l'ordinateur est capable d'analyser de manière fiable 570 000 documents. Il fait économiser l'équivalent du travail de dizaines d'avocats et de juristes et permet de gagner un temps précieux dans la préparation des procès.

Faut-il craindre ces évolutions ? Aucune loi fondamentale en économie ne garantit que chacun va pouvoir trouver un emploi bien rémunéré dans le futur. La dégradation des emplois qu'a entraînée la polarisation rappelle que le progrès n'améliore pas toujours leur qualité. Mais offrira-t-il au moins des emplois ?

La laïcité, un principe républicain avant d'être libéral

- [Laurent Bouvet](#) 12 mars 2018

Dans son article intitulé « [Laïcité : un procès en libéralisme ?](#) », publié par *Telos* le 1er février 2018, Alain Bergounioux nous interpelle directement en nous faisant le reproche d'en appeler à une « laïcité républicaine » face à une « laïcité libérale ». La laïcité, explique-t-il, serait avant tout un régime de liberté individuelle, d'essence libérale donc, et le républicanisme à la française – celui dont se réclamaient notamment les législateurs de 1905 – ne serait finalement qu'un autre nom du libéralisme politique. Alain Bergounioux parle même dans la dernière phrase de son texte de « républicanisme libéral ».

On voudrait montrer, ici, rapidement, qu'il s'agit d'une interprétation erronée qui conduit son auteur à une conception très restrictive, et donc peu opératoire, de la laïcité, particulièrement dans le contexte actuel.

La laïcité ne saurait se résumer à un régime de liberté individuelle, pour des raisons historiques tout d'abord. En effet, la loi de 1905, dite de séparation des Eglises et de l'Etat, n'est qu'une partie de l'édifice laïque. La fondation du principe de laïcité à la française, de manière incommensurable aux autres expériences en la matière, notamment celle des Etats-Unis à la même époque, date de la Révolution française. Elle naît à la fois de l'Article X de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, celui qui fait de la liberté religieuse une liberté d'opinion comme les autres, et surtout du décret du 20 septembre 1792 qui transfère l'état-civil des mains de l'Eglise vers celles de l'Etat. Enlever à l'Eglise les registres des naissances, des mariages et des décès, c'est en effet l'acte fondateur de l'Etat laïque en France, un acte qui correspond d'ailleurs au moment même de l'abolition de la monarchie et de la naissance de la République. Défaire le lien entre état-civil et sacrements, c'est précisément poser les fondements d'une laïcisation de la société à travers celle de l'Etat. Ce qui, au passage, rend pour le moins étrange de dire que la société ne saurait être laïque, alors l'Etat le serait. L'un ne peut aller en effet sans l'autre dans le contexte français. Sans le profond désir, dans la société française, de se détacher de la religion, en particulier ici dans les moments-clés de l'existence que sont la naissance, le mariage et la mort, l'Etat n'aurait pu devenir laïque. Et sans la laïcisation de l'Etat, dont la loi de 1905 parachève l'évolution, après la laïcisation de l'enseignement dans les années 1880, la société elle-même n'aurait pas pu se détacher autant de la religion et permettre ainsi une émancipation morale, collective aussi bien qu'individuelle.

Mais au-delà de ces raisons historiques bien connues, la laïcité ne saurait se résumer à un régime de liberté individuelle pour des raisons philosophico-juridiques profondes puisque la liberté définie par la loi de 1905 est une liberté publique et non civile.

Liberté publique, liberté civile

La distinction qui s'inscrit dans les termes mêmes utilisés par les droits français et anglo-saxon – libertés publiques, *civil liberties* – est cruciale ici si l'on veut comprendre la différence entre le régime laïque et le régime de tolérance par exemple. La laïcité existe comme liberté attachée à la qualité de citoyen, et non à celle d'individu. C'est une liberté qui n'existe pas comme droit naturel mais parce qu'elle est instituée dans le cadre d'une communauté politique, souveraine, qui en décide pour l'ensemble de ses membres. Une liberté, liée, encadrée et limitée par la notion « d'ordre public, donc de l'intérêt général » comme le reconnaît d'ailleurs Alain

Bergounioux. Une liberté que définissent, ensemble, les citoyens souverains, réunis par leur volonté commune de constituer un ordre politique spécifique, distinct de tout autre. Une liberté qui tient à distance, au nom de la raison, toute possibilité d'influence, d'interférence ou de contrainte de l'individu par tel ou tel intérêt particulier, au premier chef par celui de tel ou tel culte. Ainsi la laïcité permet-elle non seulement au citoyen de choisir et d'exercer librement le culte de son choix mais elle est aussi et indissociablement le principe qui le protège de l'influence des cultes, de tous les cultes. De même, si l'Etat est neutre au regard des cultes, c'est bien évidemment qu'il ne peut en promouvoir aucun mais c'est aussi qu'aucun culte ne peut et ne doit avoir d'influence sur lui, et ce d'aucune manière.

Ce sont là des distinctions essentielles si l'on veut comprendre pourquoi la laïcité est tout sauf d'essence libérale, ou encore si l'on veut bien comprendre ce qu'implique la séparation entre public et privé qu'évoque Alain Bergounioux à plusieurs reprises pour dire que nous voudrions voir la frontière qui sépare ces deux espaces effacée. Ne retenir de la laïcité qu'une liberté individuelle et une neutralité limitée à l'interdiction faite à l'Etat et à ses agents de promouvoir tel ou tel culte, c'est en effet la penser et la vouloir « libérale ». Mais cela ne permet ni d'en comprendre le sens réel ni l'originalité au regard d'autres régimes, de sécularisation ou de tolérance, tels qu'on les trouve dans d'autres démocraties notamment.

La réduction de la laïcité à une liberté libérale conduit Alain Bergounioux à nier à l'Etat « la responsabilité de promouvoir les principes de la laïcité, au risque de bousculer sa neutralité ». Mais dès lors qu'est-ce qu'un Etat laïque qui ne promouvrait pas les principes de la laïcité ? En formant ses agents à ces principes notamment ? En exigeant le respect de ces principes par l'ensemble des citoyens, dans un souci d'égalité notamment ? Voilà une étrange manière de comprendre et de concevoir la neutralité de l'Etat au regard des cultes, sauf à considérer que l'Etat menace la liberté religieuse des individus dans la société. On est ici dans le cadre libéral, celui d'une laïcité conçue comme une liberté civile, celui dans lequel la société (civile) doit se protéger par tous les moyens des intrusions de l'Etat en son sein ; et non dans le cadre républicain, celui d'une laïcité conçue comme une liberté publique, celui dans lequel les citoyens exercent leurs droits sous la protection de l'Etat contre les intérêts particuliers et les affiliations identitaires qui traversent la société.

L'argumentation d'Alain Bergounioux trouve ses limites dans la discussion de la loi de 2004 sur le port ostensible de signes religieux par les élèves de l'enseignement public du premier et du second degré. Alain Bergounioux explique que cette loi a été prise « afin d'éviter toutes les formes de pression qui restreignent (voire empêchent) la liberté des individus ». À première vue cela sonne juste. Mais on pourrait tout autant soutenir que la loi restreint la liberté individuelle d'afficher ostensiblement un signe de sa croyance religieuse. La loi limiterait donc la liberté individuelle... au nom de la liberté individuelle ? On comprend bien qu'à moins de rentrer dans une discussion infinie sur le conflit des libertés, il s'agit d'autre chose. La loi de 2004 est précisément le contraire d'une loi libérale, elle est une loi républicaine. Elle n'est pas fondée sur la liberté individuelle mais sur l'idée que les élèves ne sont pas (encore) des individus – c'est-à-dire des sujets autonomes de raison naturellement titulaires de droits si l'on suit la définition libérale. La loi présuppose qu'ils sont des consciences en formation, qu'ils ne sont donc pas encore capables d'un choix véritablement libre de leur croyance ou de leur culte, et qu'il est donc indispensable de les protéger, dans l'espace scolaire au moins, de toute influence extérieure en la matière. Ce n'est pas une loi libérale (au sens de loi de liberté individuelle) mais bel et bien une loi républicaine (au sens de loi de liberté publique) puisque pour protéger l'élève elle contraint l'ensemble de la société, dans un espace déterminé (l'école), à renoncer à une liberté individuelle.

L'exemple de la loi de 2004, son principe comme son utilité et son efficacité, montre si besoin en était que la question laïque comprend bien une dimension de liberté, qui est moins celle de l'individu que celle du citoyen, mais qu'elle va bien au-delà puisqu'elle confère à la communauté des citoyens, au-delà de la liberté dont ils peuvent chacun bénéficier en matière de culte, la possibilité de se penser collectivement en dehors de toute référence extérieure à elle-même, en dehors de toute pression, intérêt, affiliation, appartenance, etc. qui émanerait de tel ou tel de ses groupes constitués, factions ou parties. Et que cette possibilité de se penser collectivement est précisément incarnée par l'Etat, à la fois comme corps institutionnel et comme principe politique. La remise en cause de cette manière de se penser et de se comprendre comme citoyens est aujourd'hui la plus grande menace qui pèse sur ce que nous sommes, comme pays et comme société.