



CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE DU 17 AU 24 AOUT 2017



- [L'Observatoire des inégalités rappelle l'aggravation des inégalités en France](#)
- [Un million de formations validées grâce au compte personnel de formation](#)
- [Entre prévention et réparation, quel choix sera fait pour le C3P ?](#)
- [Les ruineuses et désespérantes productions de la technocratie française](#)
- [CSG : impôt ou cotisation ? Un peu d'histoire...](#)
- [Fusion des IRP ou « élu à tout faire » ?](#)
- [Charte de transparence relative au statut du conjoint du Chef de l'Etat](#)
- [Attentats en Catalogne : « Nous sommes mis face aux vraies priorités »](#)
- [Crise du journalisme, comment protéger nos médias ?](#)
- [Le mauvais procès fait aux contrats aidés](#)
- [La discrimination syndicale en question : un panorama international](#)
- [La "police de la sécurité quotidienne", ou le retour de la police de proximité](#)
- [L'emploi salarié marchand rejoint son niveau d'avant la crise](#)
- [Note de conjoncture régionale - 1er trimestre 2017](#)

L'Observatoire des inégalités rappelle l'aggravation des inégalités en France

samedi 19 août 2017

Publié en juin, ce rapport est le fruit d'un travail de compilation de nombreuses sources officielles, sous la direction de grands noms parmi les économistes et les sociologues français [1]. Il révèle notamment que parmi 18 indicateurs des inégalités dans notre pays 11 se sont aggravés depuis au cours des dix dernières années. Ces indicateurs révèlent ainsi que les inégalités se sont accrues, notamment sous l'impulsion de la crise économique majeure qui a secoué notre pays (et le monde entier) en 2008-2009.

Seul le domaine de l'éducation semble s'améliorer, l'écart de taux d'accès à une seconde générale entre les moins favorisés et les plus favorisés continuant à se réduire sensiblement. Enfin l'âge de sortie du système scolaire entre les 10 % sortis le plus tôt et les 10 % sortis le plus tard stagne à 8 années. Mais les inégalités demeurent néanmoins dans ce domaine puisque 61 % des enfants d'ouvriers n'arrivent pas au baccalauréat contre seulement 9 % des enfants d'enseignants, par exemple.

Mais les domaines liés au niveau de vie et aux écarts de revenus continuent de se dégrader. Par exemple, le nombre de pauvres est passé de 4 à 5 millions de personnes entre 2004 et 2014, une augmentation de 1 million soit de 25 % ! Du coup le taux de pauvreté a aussi augmenté : ainsi 8,1 % de la population française vit sous le seuil de pauvreté, 36 % des jeunes de moins de 19 ans sont concernés par la pauvreté et 38 % des immigrés.

Enfin, l'écart de revenu s'est un peu élargi, puisqu'il représente 4 025 € mensuels entre les 10 % les plus pauvres et les 10 % les plus riches. Du coup, les 10 % les plus riches captent 27 % des revenus distribués en France.

On note aussi que dans le domaine du travail, le nombre de chômeurs a aussi augmenté. Mais le rapport pointe avant tout les formes atypiques de travail, ¼ des salariés étant dans une situation de « mal emploi » (contrats précaires, chômage, inactifs souhaitant travailler). La part des précaires dans l'emploi est ainsi passée de 11 à 12,1 % entre 2004 et 2014, tandis que la part de temps partiel subi a augmenté de 3 points de % sur la même période et que le nombre de chômeurs de longue durée a été multiplié par deux entre 2006 et 2016.

Le rapport souligne enfin que l'écart salarial hommes-femmes est encore de 10,5 % en 2012 pour un poste équivalent, mais que davantage de filles accèdent aux études universitaires (+1,8 point de % entre 2005 et 2014), et plus de femmes accèdent à la politique (+5,2 points de % de femmes maires entre 2001 et 2014). Mais les temps partiels subis concernent encore 2,6 fois plus de femmes que d'hommes. Enfin, les femmes occupent 40 % des postes de cadres en 2015, deux fois plus qu'en 1982.

Si ce rapport donne à voir l'importance des inégalités dans notre pays, il révèle ce que nombre d'observateurs avaient pressenti : la crise économique qui a suivi la crise financière a grandement aggravé les difficultés sociales dans notre pays. Malgré tout, de nombreuses personnes sont encore protégées par notre système de protection sociale, un point qui est souvent occulté dans le débat public. Ainsi le nombre de personnes allocataires du RSA socle a augmenté de 30 % entre 2006 et 2016, montrant une bonne réactivité de nos filets de protection sociale. Le rapport estime que « Notre pays demeure l'un de ceux où il fait le meilleur vivre ». Mais il est clair que face à l'afflux de personnes en « mal emploi », le système de protection sociale est mis à rude épreuve.

Un million de formations validées grâce au compte personnel de formation

samedi 19 août 2017

Le compte personnel de formation (CPF) passe en vitesse de croisière. Le deuxième rapport annuel du Cnefop estime qu'il a trouvé son public en dépassant, en juillet 2017, le million de formations validées : 650 000 dossiers de formation pour les chômeurs et 360 000 pour les salariés en poste. Si ces chiffres sont encourageants, deux ans et demi après le lancement du dispositif, des progrès peuvent être réalisés concernant son utilisation toujours très concentrée sur peu de qualifications. Par ailleurs le rapport présente un bilan du Conseil en évolution professionnelle (CEP), qui, s'il s'ancre dans les pratiques, reste peu connu du grand public. Le Cnefop considère que ces deux droits, issus de la loi du 5 mars 2014, sont très étroitement liés.

Le CPF est né avec la réforme de la formation de 2014

La réforme de 2014 a mis en place le CPF qui remplace et amplifie le DIF (droit individuel à la formation). Il est attaché à une personne tout au long de son parcours professionnel et est financé par une contribution de 0,2 % de la masse salariale des entreprises de plus de 10 salariés. Le nombre d'heures créditées chaque année pour un salarié à temps plein est de 24 heures par an jusqu'à 120 heures, puis 12 heures par an, avec un plafond de 150 heures. Le rapport du Cnefop, une instance qui réunit l'État, les régions, les partenaires sociaux et les principaux opérateurs du secteur montre que les 26-49 ans sont ceux qui se servent le plus de leur compte.

Les principales caractéristiques du CPF en 2016

La durée moyenne des formations réalisées en 2016 est plus longue pour les demandeurs d'emploi (370 h) que pour les salariés (87 h). Près de 59 % des dossiers de salariés sont financés par les OPCA, puis ensuite par les entreprises (18,2 %) et les Opacif (13,3 %).

52,5 % des dossiers de demandeurs d'emploi correspondent à une prise en charge par le FPSPP (Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels) géré par les partenaires sociaux, 20,5 % par les Régions et 19,5 % par Pôle Emploi. On est bien loin des critiques infondées sur les partenaires sociaux qui ignorent les besoins des demandeurs d'emploi. La part de dossiers financée en propre par la personne concernée est de 5,9 % pour les demandeurs d'emploi et de 8,1 % pour les salariés.

Le CPF a mobilisé 1,8 milliard d'euros en 2016, soit un milliard de plus qu'en 2015.

Des certifications recherchées trop concentrées

Les certifications éligibles se comptent en dizaine de milliers mais le rapport alerte sur la concentration des certifications choisies. En témoignent les chiffres suivants : 10 % des certifications éligibles sont sélectionnées dans 90 % des cas. On note en particulier l'anglais pour les salariés. Et même si le rapport pointe les politiques dynamiques des organismes de formation des cours de langue, la réponse est plus sûrement à chercher dans l'extrême complexité du système du CPF et des listes de certification.

Le CEP a encore du chemin à faire

Le conseil en évolution professionnelle a pour ambition de permettre à tout actif, quel que soit son statut et l'opérateur auquel il s'adresse, d'accéder à tout moment de sa vie et en tout point du territoire à une même offre de services qui combine un accueil individualisé, un conseil et un accompagnement personnalisé. Il devient progressivement un élément central autour duquel se redessinent les différentes offres de services et la façon de les délivrer (Agefiph, Pôle Emploi, missions locales, etc.). Cela suppose une évolution importante du métier de l'accompagnement qui est encore en devenir. Enfin, la question de l'articulation entre les enjeux nationaux et les enjeux régionaux reste entière.

Un système qui reste perfectible tant pour le CPF que pour le CEP

Il reste à améliorer la connexion des systèmes informatiques du compte personnel de formation, des organismes qui le financent et de ceux qui sont censés accompagner les personnes. Pour le Cnefop, la crise de croissance est là. Il formule une dizaine de

propositions pour améliorer le pilotage stratégique et en particulier répondre à la demande croissante qui va générer à terme la question de la solvabilité financière du dispositif.

En conclusion, un bilan satisfaisant en termes quantitatifs mais qui reste perfectible en termes qualitatifs, en particulier pour les certifications visées, un véritable accompagnement et un pilotage stratégique du système indispensable pour sa réussite et sa solvabilité.

Petit glossaire

- **CNEFOP** : Conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
- **OPCA** : Organisme Paritaire Collecteur Agréé
- **OPACIF** : Organisme paritaire des congés individuels de formation
- **AGEFIPH** : Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées.

Sources

- <http://www.cnefop.gouv.fr.../le-cnefop-vient-d-adopter-le-deuxieme-rapport-sur-le-suivi-de-la-mise-en.html>

Entre prévention et réparation, quel choix sera fait pour le C3P ?

mercredi 16 août 2017

Trop de salariés accomplissent des métiers qui connaissent des pénibilités importantes, 2,6 millions selon la CNAV [1]. L'amélioration des postes de travail est encore trop faible dans beaucoup de cas et bien des pénibilités pourraient être évitées [2]. C'est ce constat qui a amené les partenaires sociaux à définir en 2008 les 10 facteurs de pénibilité, transcrits en décrets en 2011, mais le patronat trainant les pieds pour leur mise en application, la loi portant réforme des retraites du 20 janvier 2014 a intégré la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P).

D'où vient le C3P ?

Les syndicats mettent depuis très longtemps la question de la pénibilité comme demande et sujet de négociation. Ils ont jusque là obtenu des dédommagements financiers, des aménagements des conditions de travail, la définition de « services actifs » permettant de partir plus tôt en retraite, des départs progressifs ou anticipés.

Après la définition des 10 facteurs par les partenaires sociaux en 2008, la loi sur les retraites de novembre 2010 insère la première définition de la pénibilité dans le code du travail et crée l'obligation de prévention de la pénibilité, ainsi que celle de la négocier ou à défaut de définir un plan d'action. Et en 2011 est créée la possibilité d'un départ à 60 ans en cas d'incapacité permanente partielle mais, en raison des taux nécessaires, peu de salariés en ont bénéficié.

Aussi le gouvernement Ayrault, aiguillonné par la CFDT, a créé le compte pénibilité début 2014, suivi d'une concertation pour définir les seuils de pénibilité reconnus pour chaque facteur et le fonctionnement du compte pénibilité. La mise en œuvre a été fractionnée en deux temps : 2015 : 4 facteurs ; 2016 : les 10 facteurs. Comme le patronat a trouvé trop complexe de réaliser des fiches individuelles, la loi sur le dialogue social et l'emploi du 17 août 2015 a simplifié le dispositif en renvoyant la définition des seuils de pénibilité à des référentiels de branches.

Où on en est aujourd'hui ?

Force est de constater que la mise en application a été rétive de la part de entreprises et du patronat. Seules 13 branches ont réalisé un référentiel homologué ensuite par le ministère du Travail.

Cependant 1 million de comptes pénibilité ont déjà été ouverts, 800 000 salariés ont été déclarés exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité en 2016 et les premières demandes d'utilisation commencent à se faire (formation, retraite). Mais ce million de comptes ouverts ne représente encore que moins de 40 % des salariés que la Cnav pense exposés.

Les enjeux aujourd'hui face à la réforme annoncée

La volonté du nouveau Président était de suspendre le C3P et son gouvernement choisit de distinguer 2 types de facteurs : 6 fonctionnant comme actuellement dans le cadre du C3P (travail de nuit, répétitif, en horaires alternants ou en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes) ; 4 facteurs (manutention manuelle de charges, postures pénibles, vibrations mécaniques, risques chimiques), parce que considérés comme plus difficiles pour en définir des seuils, ne seraient reconnus qu'en cas d'une incapacité permanente partielle. Le financement spécifique par les entreprises est abandonné, la charge en serait transférée à la branche ATMP de la Sécurité sociale.

Le C3P est donc maintenu, malgré la pression du Medef. Il garde sa logique de compensation pour 6 facteurs. Mais les modifications pour les 4 autres facteurs et pour le financement mettent en évidence les enjeux du traitement de la pénibilité.

En fait, la pénibilité peut être abordée par 3 concepts très différents, qui n'auront pas du tout les mêmes résultats. Prévention, compensation ou réparation, le choix est crucial !

Alors que le C3P visait à inciter les entreprises à prendre en charge la prévention pour diminuer les pénibilités par une amélioration des postes de travail et compensait les pénibilités par une possibilité de formation, de passage à temps partiel et de départ anticipé en retraite, renvoyer 4 facteurs à une reconnaissance médicale d'une maladie professionnelle - comme dans la loi Fillon de 2010 - veut dire se situer en termes de réparation et non de prévention. On intervient quand les dégâts sont déjà là, avec les handicaps ou/et la baisse de l'espérance de vie et on les reporte hors de l'entreprise.

Le deuxième enjeu est celui du financement. Alors que les entreprises qui faisaient travailler des salariés au dessus des seuils de pénibilité devaient acquitter une cotisation additionnelle de 0,2 % (en plus de la cotisation de toutes à 0,1 %) - de quoi encourager les entreprises à faire baisser la pénibilité par la prévention ! - le transfert du financement à la branche ATMP risque de déresponsabiliser les entreprises. Et d'autre part, la branche ATMP, jusque là excédentaire, pourra-t-elle supporter cette charge ou cela renforcera-t-il le déficit de la Sécurité sociale ?

Les syndicats ont réagi négativement aux perspectives de la réforme du dispositif. Comment se passera la prévention dorénavant ? Comment pousser à la développer ? Ce sont des points qui restent à éclaircir et pour lesquels les syndicats comptent bien intervenir et discuter pied à pied des modalités qui seront à définir au-delà des ordonnances.

Les réactions des syndicats

Cfdt : https://www.cfdt.fr/.../penibilite-travaux-en-cours-vigilance-de-mise-srv1_491475

Cgt : http://www.cgt.fr/IMG/pdf/fiche_penibilite_v6_-_19072017.pdf

FO : <http://www.force-ouvriere.fr/suppression-des-criteres-de-penibilite-par-le-gouvernement-une> décision

Cftc : <https://www.cftc.fr/fr/actualites/reforme-par-ordonnances-pour-le-renforcement-du-dialogue-social>

Cgc : <http://www.cfecgc.org/.../reforme-du-compte-penibilite-la-cfe-cgc-denonce-la-non-prise-en-compte-de-la-penibilite-psychique/>

hâtive

Les ruineuses et désespérantes productions de la technocratie française

AOÛT232017

Thème: %1

Ressources

Sources

- [AFTLV](#)

Depuis une quarantaine d'années (avec une nette accélération depuis l'an 2000), les trouvailles réglementaires de notre pays ont été démultipliées et la complexité et l'inefficacité se conjuguent dans une société qui ne parvient pas à devenir celle de la connaissance.

Florilège des quelques unes de nos récentes trouvailles réglementaires...

- Le CICE : qui a consisté à reverser de l'argent à des entreprises en année n+1 alors qu'il aurait été simple et efficace d'immédiatement appliquer une baisse généralisée et pérenne des charges qui pèsent sur le travail.
- Le compte de formation ou comment on a détruit en quelques années le droit à la formation (le DIF) pour le transformer en un risible et dérisoire compteur d'heures, complexe, non financé et utilisé par 1 % des salariés en 2016.
- Le compte de pénibilité ou comment figer les travailleurs dans leurs situations sociales, leurs postes « pénibles », tout en désorganisant et en démoralisant les employeurs.
- L'impôt à la source ou comment transformer les entreprises en supplétives de l'État, perceptrices d'un impôt bien trop complexe alors qu'il est évidemment possible de rendre l'impôt payable par prélèvement et pour tous.
- Les nouvelles délimitations des régions : au lieu de démanteler l'invention napoléonienne des départements (qui pouvaient être parcourus à cheval en une journée), on a préféré jouer aux dés avec les régions en mimant leurs recompositions pour imiter les *landers* allemands (sans le pouvoir dont ils disposent dans un État fédéral).
- L'ex-loi El Khomri ou comment braquer les syndicats tout en faisant adopter, sans débat, un texte laborieux, complexe et largement insuffisant pour résoudre nos problèmes de compétitivité.

Dès le milieu des années 1960, Michel Crozier avait décrit la bureaucratie française et les impasses dans laquelle celle-ci entraîne.

En 1977, le sociologue des organisations Michel Crozier (qui, dès 1965, a décrit le phénomène bureaucratique) a rédigé un petit ouvrage intitulé *On ne change pas une société par décret*.

Ce dernier livre n'a malheureusement pas eu d'effet sur l'ENA, Polytechnique ou notre système de « haute » fonction publique.

Michel Crozier décrivait ainsi les 4 tares de la bureaucratie française :

- aliénation bureaucratique : une administration souffrant d'une trop grande centralisation et stratification ;
- l'Éducation nationale s'est transformée en un monde autonome qui s'autogère, mais reste fermé sur l'extérieur ;
- la recherche française est de moins en moins mobile et dynamique et meurt de sa bureaucratisation ;
- cadres au sein de l'entreprise : l'« effet édreton », ou la multiplication des postes hiérarchiques interdépendants, ce qui crée un cloisonnement et une coupure avec les directions générales.

Les solutions innovantes et pragmatiques que préconisait Michel Crozier n'ont pas été expérimentées en France :

- une concurrence intellectuelle : afin d'éviter le cloisonnement des élites dans un système de non-communication, Michel Crozier prône une concurrence intellectuelle, ôtant les barrières sociales et professionnelles dans les décisions. Les élites intellectuelles ne devant plus avoir le monopole de la culture décisionnelle ;
- une véritable stratégie de l'investissement. La mise en place d'une stratégie des « coûts et avantages » permet ainsi de réformer selon le contexte et dans le long terme et d'éviter les réformes rapides, complètes et définitives ;
- « jouer la connaissance » dans la recherche : il faut rendre les chercheurs mobiles, accorder plus de place aux jeunes afin de dynamiser le système et former les chercheurs à des expériences multiples ;
- « jouer l'entreprise » : selon Michel Crozier, seule l'entreprise libre sur un marché libre permet le développement de l'égalité car c'est seulement dans les entreprises privées que l'on peut créer de nouvelles conditions de travail innovatrices. La nationalisation n'est donc qu'un méfait.

Alors qu'un nouveau pouvoir (qu'on espère émancipateur) promet à la France une véritable entrée dans le XXI^{ème} siècle, il faut relire Michel Crozier et mesurer le poids de ces anciens blocages sociaux et intellectuels (calés sur la défunte société industrielle d'après-guerre).

CSG : impôt ou cotisation ? Un peu d'histoire...

AOÛT142017 Thème: %1

La contribution sociale généralisée (CSG) a été instituée par Michel Rocard dans la loi de finances de 1991. Il s'agissait de remplacer une partie des cotisations de la Sécurité sociale par un impôt calculé en pourcentage, donc non progressif, contrairement à l'impôt sur le revenu des personnes physiques (IRPP).

Historique

Au départ, le taux de la CSG était de 1,1 % sur les revenus d'activité, les revenus de remplacement (notamment les retraites) et les revenus du « capital » (revenus de placement du patrimoine).

De ce fait, les employeurs obtenaient la baisse de la cotisation des allocations familiales de 1,6 point, soit de 7 à 5,4 % (auparavant, ils avaient déjà obtenu une baisse du taux, passé de 9 à 7 %). La cotisation familiale étant uniquement payée par les employeurs, il fallait neutraliser l'effet pour les salariés de la création de la CSG, d'où la diminution de la cotisation salariale d'assurance-vieillesse baissée de 7,6 à 6,55 % avec une ristourne de 42 francs par mois (la cotisation vieillesse étant plafonnée mais pas la CSG). Pour rétablir l'équilibre des finances de la branche vieillesse, la cotisation patronale d'assurance-vieillesse était augmentée de 1,6 %.

Pour les salariés, le gouvernement de Michel Rocard a alors expliqué que l'opération de création de la CSG + baisse de la cotisation vieillesse était « redistributive » : la CSG pesait moins que la cotisation. On peut faire le rapprochement avec le discours du gouvernement d'Édouard Philippe qui explique aujourd'hui que la hausse de 1,7 point de la CSG sera compensée, pour les salariés en activité, par une baisse de la cotisation d'assurance-chômage et par la suppression de la cotisation salariale de maladie. Qu'en sera-t-il demain ? Et pour les retraités ? On nous dit que la hausse de la CSG serait compensée par la baisse de la taxe d'habitation.

Or, on se rappelle que, deux ans après la création de la CSG, le taux passait de 1,1 à 2,4 % pour alimenter le Fond de solidarité vieillesse (FSV), opération qui annihilait la « redistributivité » annoncée. En 2017, on note déjà que la baisse de la taxe d'habitation est repoussée à 2022 ! Les retraités ne bénéficieront donc d'aucune « compensation » dans l'immédiat, si jamais c'est le cas.

La CSG, impôt ou cotisation ?

Dans la lettre qu'il a adressée en avril 2017 aux organisations de retraités et où il leur annonce que 60 % d'entre eux verront leur CSG augmentée, le candidat d'alors à la présidence de la République parlait de « cotisation sociale généralisée ». Simple erreur rédactionnelle ou lapsus révélateur ?

Il est utile de rappeler que la contribution sociale généralisée est un impôt. Consulté en 1991, le Conseil constitutionnel avait qualifié la CSG « d'imposition de toute nature, destinée à la mise en œuvre du principe de solidarité générale ».

Comme impôt, la CSG diffère des cotisations sociales qui sont affectées au « financement de droits aux prestations et avantages servis par les régimes de Sécurité sociale ». Elle n'ouvre aucun droit particulier ; l'impôt ne peut pas, en principe, être pré-affecté à une dépense spécifique. Malgré tout, la Cour de justice des Communautés européennes a estimé que la CSG devait être assimilée à une cotisation sociale selon le droit européen. Il s'agissait surtout d'éviter aux travailleurs frontaliers résidant en France et travaillant dans un autre État, d'avoir à payer la CSG française en plus des cotisations de sécurité sociale d'un autre État européen.

Enfin, la Cour de cassation (arrêt du 31 mai 2012) a confirmé la « double nature » de la CSG, impôt en France et contribution sociale en droit européen. La CSG est bien un impôt !

Le poids de la CSG

En 2013, la CSG représentait près de 90,5 milliards d'euros. Depuis 1998, elle rapporte plus que l'IRPP du fait de son assiette plus large. Elle a pris de plus en plus de place, au détriment des cotisations salariales et donc du financement du salaire différé, ce qui amène certains à s'interroger sur la légitimité de la présence des syndicats dans les conseils des organismes de Sécurité sociale. En 2012, elle représentait 16,5 % des recettes des régimes obligatoires de base et 20,4 % de recettes du régime général. Elle représente :

- pour la CNAMTS : 35,4 % des recettes ;
- pour la CNAF : 17,9 % des recettes ;
- pour le FSV : 68 % des recettes.

Du fait de son assiette plus large, la CSG fait rentrer plus d'argent. La CSG frappe les contributions patronales de retraite et de prévoyance complémentaire, les indemnités en cas de rupture du contrat de travail. Sont aussi touchées les indemnités journalières maladie, maternité et accidents du travail ou de maladies professionnelles. En matière de « revenus du capital », on constate que, outre les placements immobiliers, l'épargne logement, l'assurance-vie, les PEP et autres plans d'épargne (actions ou fonds commun de placement) sont imposés. Cette assiette très large (et qui épargne quand même l'authentique capital financier !) explique que la CSG « rapporte » 36 % de plus que les cotisations sociales à législation inchangée.

Mais qui paye ?

Les « revenus d'activité » fournissent l'essentiel du produit de la CSG. Certes, cela ne concerne pas que les seuls salariés mais ceux-ci représentant l'écrasante majorité des travailleurs actifs, on admettra que ce sont eux qui supportent l'essentiel de l'effort.

En 1993, les revenus d'activité fournissent 75,7 % du produit de la CSG.

En 2013, du fait de l'élargissement de l'assiette, ils n'en fournissaient plus « que » 69,8 %. Mais en 1993, le produit de la CSG était d'environ 10 milliards d'euro. En 2013, il est de 90 milliards...

Dans le même temps, les revenus de remplacement (dont les retraites) ont contribué à hauteur de 17,5 % en 1993 et de 18,5 % en 2013.

Rappel des taux

- Revenu d'activité : 7,5 %
- Revenus de remplacement : 6,6 %
- Taux réduit : 3,8 %
- Revenus du capital : 8,2 %

Au total, l'opération CSG (si on la juge sur la durée) a bien consisté en un transfert de financement des entreprises vers les « ménages » au sens économique du terme. Les employeurs, pour qui l'opération était quasiment neutre au départ (- 1,6 point de cotisation maladie et + 1,6 point vieillesse) à quelques différences près dans l'assiette des cotisations, ont, sur la durée, réalisé une économie substantielle : plusieurs dizaines de milliards d'euros !

Et l'avenir ?

On sait maintenant que le projet de prélèvement à la source (PAS) est certes reculé d'un an (2019 au lieu de 2018) mais il est maintenu. Quel rapport avec la CSG ? Tout simplement le fait que la CSG est déjà prélevée à la source sur les salaires, les retraites, les indemnités journalières etc. De plus, si l'IRPP est prélevé à la source, pourquoi ne pas fusionner les deux, raisonnent certains experts ?

Il y a cependant un écueil (outre le fait que le PAS permettrait aux employeurs d'être informés des éléments de revenus de leurs salariés qu'ils n'ont pas à connaître : situation de famille, autres revenus etc.), c'est que l'IRPP est progressif et que la CSG est proportionnelle, comme indiqué au début de ce mémo.

Comment se ferait l'alignement ?

Avec une IRPP ramenée au pourcentage, les plus hauts revenus feraient des économies. Passée à la proportionnelle, la CSG verrait son rendement s'envoler mais serait désormais complètement intégrée à l'impôt.

Or, même si elle a représenté dès le départ et encore plus aujourd'hui un hold-up sur les ressources de la Sécurité sociale, elle a tout du moins été fléchée vers les branches maladie et famille de la Sécurité sociale.

Fondue totalement dans le produit de l'impôt, qui dit qu'elle ne pourrait pas demain servir à de toutes autres dépenses ?

Mots-clés : [CSG](#).

Fusion des IRP ou « élu à tout faire » ?

AOÛT142017 Thèmes: [Vie économique](#), [Dialogue social](#)

Ressources Sources

- [AXIUM expertise](#)

Le Président de la République estime qu'il y a trop de structures de représentation du personnel dans les entreprises. Cela nuit au dialogue social et il y a lieu de limiter les IRP afin de faciliter le rôle des élus. Les conséquences sont-elles si bien appréhendées ?

La solution est toute trouvée : on regroupe et on fusionne CE + CHSCT + DP, en donnant à la nouvelle instance le pouvoir de négocier. C'est clair et précis. Ainsi affichée, cette logique bienveillante envers tous les élus d'entreprise de France devient imparable.

La fusion des IRP est donc la martingale avancée par de jeunes théoriciens politiques. La solution fait tout de même fi de la réalité du terrain, de l'histoire de la pratique sociale, voire du terroir social des entreprises.

Un élu d'entreprise « quatre en un »

Chaque instance a un rôle précis, un territoire et des missions bien différentes. En voici une synthèse :

- le DP réclame pour ses collègues d'atelier, de métier ou de bureau ;
- le CE débat les orientations économiques et gère l'enveloppe sociale et culturelle ;
- le CHSCT protège contre les risques professionnels ;

- le DS (délégué syndical) négocie l'avenir social de l'ensemble du personnel par les accords.

Le gouvernement s'apprête donc à créer un élu d'entreprise d'un nouveau type avec l'ensemble des missions. C'est l'élu « couteau suisse multifonctions », donc l'élu à tout faire. Est-ce possible ? Est-il formé à cela ? Aura-t-il le temps nécessaire ? A-t-il la vocation d'effectuer toutes ces missions ?

Quel élu BNP pourra à la fois réclamer un jour de RTT au chef d'agence d'un collègue de Pau, négocier à Paris un PSE de plusieurs dizaines de licenciements devant le PDG, tout en préparant l'arbre de Noël à Nice et à Brest ? C'est impossible. Peu de connaisseurs avertis du système social d'entreprise croit avec sincérité en l'efficacité du nouveau dispositif, tant le domaine sera large en volumétrie de missions et en territoire géographique ou sectoriel à couvrir. Le réseau d'élus d'entreprise, composé de la diversité actuelle de représentants du personnel, sera démantelé au profit d'une communauté d'élus généralistes.

Prenons ce raisonnement et appliquons-le à un hôpital. Toutes les spécialités sont regroupés en un seul corps de médecins. Plus de cardiologues, neurologues ou radiologues, que des médecins soignant toutes les maladies au gré des rendez-vous. Le tout fusionné dans un même hôpital central. La santé publique sera-t-elle garantie ?

La fusion des IRP en instance unique affectera la qualité du dialogue social d'entreprise, pourtant si nécessaire en France.

Fabrice Angei (CGT) indique : « S'il y a moins d'élus et moins d'heures de délégation, certains sujets vont être délaissés ». Et d'ajouter : « Il est à craindre que le volet économique va prendre le pas sur l'organisation du travail, l'hygiène et la sécurité ».

Gilles Lecuelle (CFE-CGC) n'est pas rassuré : « Centraliser toutes les questions sur une même personne, c'est augmenter sa charge de travail » signale-t-il, avant de conclure : « Cela aura un effet contraire, celui de fragiliser le maintien de l'activité professionnelle à côté de sa fonction d'élu ».

Mais pourquoi écarter le délégué syndical ?

Aujourd'hui, le pouvoir de négociation reste alloué au délégué syndical. D'ailleurs, dans toutes les entreprises et toutes les branches, les accords signés gardent une force légitime à toute épreuve.

Les élus du comité social et économique (nouveau nom de l'instance unique) pourraient demain négocier les accords d'entreprise, d'après nos gouvernants. Pourquoi pas après tout ? Les élus ont la légitimité électorale et connaissent le terrain. Donc « *exercent* les délégués syndicaux », pourrait proposer le nouveau pouvoir.

Cette position simpliste méconnaît la philosophie historique depuis 1945. Dans toute négociation, pour un bon équilibre, l'une des parties ne doit pas dépendre de l'autre. Il convient que la délégation syndicale soit absolument au même niveau que la patronale. La présence du syndicat garantit l'équilibre. Les partenaires sociaux (syndicats de salariés et patronaux) restent les gardiens du temple social. C'est la pierre angulaire de la légitimité de tout accord. Ce dispositif est si fort que personne n'imagine en France contester le moindre accord. Est-ce garanti pour demain ?

Tout salarié a un lien de subordination à l'entreprise. Si l'élu négociateur n'est plus en lien avec le syndicat, il restera tout de même toujours subordonné à l'employeur, l'autre partie négociatrice. Cela fausse alors réellement les échanges et crée un déséquilibre qui affectera fortement l'issue de la négociation.

Par son mandat, obtenu du syndicat, le négociateur syndical est hors de cette relation de subordination. L'appartenance syndicale garantit donc l'indépendance du négociateur. On peut affirmer que cela donne une vraie légitimité à tout accord. L'entreprise pourra s'en prévaloir à juste titre pour l'appliquer. Un accord signé qu'avec X, même si X est élu, n'aura plus la même force. Il restera en chacun une part d'illégitimité, voire de suspicion sur l'accord X.

Bien sûr, les entreprises en recherche de performances en pâtiront. Par exemple, revoir une organisation de travail à partir de l'accord X, signé hors des structures syndicales et hors de la branche, ne peut qu'amener discorde, démobilisation et perturbation des performances. Si l'évolution est défavorable, chacun sera tenté de dire avec un brin de cynisme : « merci X ».

Aussi, le maintien du pouvoir de négociation du DS ou du mandaté syndical est l'un des enjeux de la prochaine loi. La CFDT affirme sur ce sujet un impératif : « pas de négociation possible sans organisation syndicale » et de réclamer « un renforcement des moyens des représentants du personnel, en nombre de mandats et d'heures de délégation et recours aux expertises ».

La future loi doit absolument garantir cette équité de posture à une table de négociation sociale, où autonomie et indépendance doivent être de mise en permanence. C'est un enjeu de performances sociales mais surtout économiques.

Charte de transparence relative au statut du conjoint du Chef de l'Etat

Publié le 21 Août 2017

Le conjoint du Président de la République exerce, en vertu tant de la tradition républicaine que de la pratique diplomatique, un rôle de représentation, de patronage et d'accompagnement du Chef de l'Etat dans ses missions.

Aucun texte juridique ne codifie ce rôle. Dans une préoccupation de transparence démocratique, la présente Charte a toutefois vocation, pour la première fois, à clarifier et à rendre publics tant la mission du conjoint du Chef de l'Etat que les moyens qui lui sont alloués pour la remplir.

1. Le rôle public et les missions du conjoint du Président de la République

Le conjoint du Président de la République :

- assure la représentation de la France, aux côtés du Président de la République, lors des sommets et réunions internationales :

Officiellement invitée par les organisateurs de ces sommets ou réunions internationales, comme tous les conjoints de chefs d'Etat ou de chefs de gouvernement, Madame Brigitte Macron accompagne son époux. Elle dispose d'un programme officiel propre aux conjoints.

Elle peut également prendre part à des actions nationales et internationales, mises en place avec d'autres conjoints de Chefs d'Etat, notamment pour lutter contre le changement climatique ou encore les violences faites aux femmes et aux enfants.

- répond aux sollicitations des Français et des personnalités françaises et étrangères qui souhaitent la rencontrer :

L'épouse du Chef de l'Etat reçoit chaque jour plus d'une centaine de courriers, auxquels s'ajoutent les courriels et les appels téléphoniques qui lui sont directement adressés. Elle répond à l'ensemble de ces sollicitations, soit par courriers, soit par des rencontres.

- supervise la tenue des manifestations et réceptions officielles au sein du Palais de l'Elysée.

- soutient, par son parrainage ou sa présence, des manifestations à caractère caritatif, culturel ou social ou qui participent au rayonnement international de la France :

Dans la ligne des priorités fixées par le Président de la République pour son quinquennat, Madame Brigitte Macron sera également chargée de maintenir un lien continu d'écoute et de relations avec les acteurs de la société civile dans les domaines du handicap, de l'éducation, de la santé, de la culture, de la protection de l'enfance ou encore de l'égalité homme-femme.

A ce titre, elle est amenée à soutenir les initiatives publiques ou privées qui permettent à la société française d'être plus inclusive face aux différences.

Le Président de la République pourra en outre charger son épouse de missions particulières de réflexion et de propositions en lien avec le rôle décrit ci-dessus. Ces missions seront rendues publiques sur le site Internet de la Présidence de la République.

2. Les moyens alloués au conjoint du Président de la République

L'épouse du Chef de l'Etat ne bénéficie d'aucune rémunération à ce titre.

Elle ne dispose pas de frais de représentation.

Elle ne dispose d'aucun budget propre.

Pour exercer ses missions, elle peut s'appuyer sur le cabinet du Président de la République.

Deux conseillers du Président de la République sont spécifiquement mis à sa disposition :

- Un conseiller spécial qui assure la fonction de directeur du cabinet de Brigitte Macron ;
- Un conseiller qui exerce la fonction de chef de cabinet.

Un secrétariat est également mis à sa disposition. Sa protection est assurée par le Groupement de sécurité de la Présidence de la République. Les moyens financiers nécessaires à l'exercice de cette fonction figurent dans le budget de la Présidence. Les coûts de fonctionnement associés au conjoint du Chef de l'Etat feront l'objet d'une présentation transparente dans la comptabilité analytique de l'Elysée, soumise au contrôle de la Cour des Comptes qui en rendra compte publiquement par un rapport spécifique.

3. La communication

La présente Charte sera publiée sur le site Internet de la Présidence de la République.

A la fin de chaque mois, un récapitulatif de l'agenda de Madame Brigitte Macron sera rendu public.

Elle effectuera régulièrement un bilan de ses actions.

REVUE DE PRESSE

Attentats en Catalogne : « Nous sommes mis face aux vraies priorités »

Les deux attentats en Catalogne des 17 et 18 août, sur les Ramblas de Barcelone et à Cambrils, ont fait 15 morts et une centaine de blessés de 34 nationalités. Après cette 7^e attaque à la voiture bélier dans l'année en Europe, l'heure est à l'introspection : les éditorialistes passent en revue les solutions possibles, de la résilience au rappel de la nécessaire unité en Espagne, ainsi qu'à la reconstruction de sociétés plus inclusives en Europe.



La Vanguardia

Barcelone, 18 août

Les attentats et leur utilisation en politique

« Une secousse comme celle des attentats de Barcelone et de Cambrils peut avoir des effets déterminants sur l'avenir de la société catalane », affirme l'éditorial non signé du quotidien catalan : « L'intense lumière que dégagent ces attaques nous montre la réalité sous des jours nouveaux. La vague de solidarité et d'assistance aux victimes prodiguée par les citoyens aussi. La pulsion criminelle de ceux qui ne sont pas disposés à tolérer que ceux qui pensent librement puissent mener leur vie nous met face aux véritables priorités ; et aux avantages de la collaboration face à la méfiance et aux querelles. A la lumière de ces attentats, même la polémique sur les touristes, abordée globalement de manière assez stupide et qui nous a occupés pendant cet été, pâlit. Les principaux ennemis de la Catalogne ne sont pas à Madrid, ce ne sont pas non plus les Madrilènes de Catalogne ; ils sont parmi ceux qui pensent que le temps du dialogue est terminé et que l'heure du reproche et de l'insulte a sonné. Nos ennemis ne sont pas nos voisins, mais les intolérants, qu'ils professent une interprétation fondamentaliste du Coran ou qu'ils se consacrent à diffuser des messages immondes sur les réseaux sociaux, comme certains de ceux qui ont suivi les attentats. C'est de cela dont on doit avoir peur. Et le combattre en étant unis. »



Süddeutsche Zeitung

Munich, 21 août

La terreur n'ébranlera pas fondamentalement l'Espagne

Dans son analyse pour la *Süddeutsche Zeitung*, Thomas Urban, correspondant du quotidien à Madrid, n'exclut pas d'autres attentats à venir en Espagne. Mais malgré les erreurs en matière d'immigration commises par le gouvernement espagnol, il ne

pense pas que le climat relativement tolérant et ouvert envers les musulmans changera radicalement : « Cela est dû au fait que les porte-paroles musulmans dans ce pays ont une politique intelligente, en adoptant clairement une position loyale envers l'Espagne et en étant parfaitement conscients des avantages qu'offre un Etat de droit démocratique. Au lieu du repli sur soi, ils misent sur le dialogue culturel et l'élite espagnole leur ouvre grand les portes. Cela fait longtemps que les intellectuels font un travail de réflexion sur l'héritage des Maures en Espagne, avec comme point de départ l'Andalousie et ses métropoles Cordoue, Grenade et Séville où musulmans, chrétiens et juifs ont vécu ensemble paisiblement. (...) Aucun livre scolaire, aucun film documentaire et aucun homme politique ne remettrait aujourd'hui en question le fait que les Maures sont à l'origine d'une civilisation très importante. Seule une toute petite minorité des 2 millions de musulmans vivant en Espagne se définissent comme djihadistes. (...) Presque tous les extrémistes sont de jeunes hommes sans formation et sans perspectives professionnelles souffrant d'un manque d'acceptation à cause de leur faible statut social. (...) Tôt ou tard, il est donc possible qu'[ils] commettent d'autres actes de violences. (...) Les politiques espagnols ont tout de même fait la même erreur fondamentale que leurs voisins français lorsqu'ils ont établi l'ordre démocratique chez eux : en faisant de la laïcité un pilier de la République, ils ont sous-estimé à quel point la religion est un facteur important pour l'identité des migrants et leurs enfants venant du Maghreb. L'Etat n'a pas rempli cette case, rares sont les écoles en Espagne qui enseignent la religion musulmane. Du coup, ce sont les imams radicaux qui le font à leur place. L'un d'eux est manifestement devenu une vraie autorité pour les terroristes de Barcelone. »



Le Soir

Bruxelles, 19 août

Le rejet de l'autre, c'est la victoire du terrorisme

« Après Paris, Bruxelles, Berlin, Nice, Stockholm, Londres... la folie djihadiste s'est donc imposée en Catalogne, confirmant, s'il en était encore besoin, que le phénomène s'inscrit durablement dans le quotidien des Européens », [note](#) Eric Burgraff dans les colonnes du quotidien belge. Pour l'éditorialiste, « au-delà des pays musulmans touchés en plein cœur par cette folle entreprise, c'est ici l'Europe – symbole de quiétude, rare îlot de démocratie dans un monde agité – que ce radicalisme religieux tente aussi d'anéantir. Après les constats, la principale difficulté tient aujourd'hui dans la réponse à imposer aux fanatiques des kalachnikovs, ceintures explosives, bombes humaines et autres véhicules béliers. On sent de-ci de-là poindre la résignation. On sent l'épouvante des débuts faire place à une banalisation des événements, à la certitude qu'un curseur placé bien haut sur l'échelle de la menace fait désormais partie de notre quotidien. Quitte à se rassurer avec une armada de mesures sécuritaires. On sent en fait que la capacité de résilience prend le pas sur le rejet de l'horreur absolue. Dans le même temps, l'incompréhension fait place à la haine, le vivre ensemble au risque de rejet d'une communauté musulmane en souffrance. Apporter cette réponse-là à la folie de quelques-uns reviendrait à laisser gagner le terrorisme dans ses desseins les plus vils. A contrario, la réponse c'est d'abord de combattre Daesh, ici et là-bas, avec les moyens policiers et militaires que nous impose une guerre sérieuse contre le terrorisme. La réponse, c'est aussi, et c'est évidemment davantage à la portée de chacun, (re)construire une société plus inclusive, plus égalitaire, où les nantis laissent une place dans l'ascenseur social à ceux qui le sont moins. Et où ces derniers prennent la peine de s'y engouffrer au bon moment. »



Corriere della Sera

Milan, 18 août

L'Italie aussi a déjà été frappée par le terrorisme (et nous le savons)

« Quand viendra notre tour. Dans cette phrase, il n'y a plus de point d'interrogation. Nous ne pensons plus "si", mais "où", "quand" et "comment" nous réagirons (la seule certitude, ce sont les politiques qui spéculent sur notre peur). Nous nous taisons par ténacité, hypocrisie, superstition, pour ne pas jouer les oiseaux de mauvais augure, pour ne pas alimenter la panique,

dans l'espoir que notre tour n'arrive jamais», écrit Luca Mastrantonio. Et l'éditorialiste d'ajouter : « C'est un espoir quasi inavouable ; nous éprouvons de la honte, nous nous sentons mesquins parce que les autres ont déjà payé. (...) Sur la Rambla de Barcelone, parmi les morts et les blessés, il y a 34 nationalités : du Maroc à la Turquie, en passant par Cuba, la Chine et de nombreux pays européens, dont l'Italie, naturellement. Et il y avait des Italiens parmi les victimes des attentats islamistes de Tunis, Dhaka, Paris, Bruxelles, Berlin, Nice. Des touristes ou des expatriés, ils étaient italiens, européens, occidentaux. (...) Si une ville italienne devait être frappée, ce serait le tour d'autres étrangers : le cosmopolitisme est une des valeurs européennes que nos ennemis détestent (et que nous considérons comme acquise). L'horreur des terroristes unit les citoyens européens plus que la politique des gouvernements, divisée par les intérêts électoraux et nationaux. Peut-être si nous acceptons le fait que nous avons déjà été frappés, nous éviterions ou du moins nous accuserions mieux le coup. »



Rzeczpospolita

Varsovie, 19 août

Le réveil douloureux de l'Espagne

Dans les colonnes du quotidien conservateur, plutôt favorable à la politique d'immigration restrictive du gouvernement polonais actuel, le journaliste Jędrzej Bielecki [estime](#) que « l'approche de Madrid était de fait comparable à celle de Varsovie, même si la rhétorique était différente. C'était l'un des éléments qui ont permis au gouvernement de Mariano Rajoy d'éviter des attentats ces dernières années. A cela s'ajoute le fait qu'il ne s'est pas engagé dans les conflits au Proche-Orient et en Afrique du Nord. En outre, l'Espagne a su garder de bonnes relations avec le roi du Maroc voisin, passant outre parfois les considérations éthiques. » Néanmoins, cette attaque terroriste pourrait bien changer la donne politique : « Le seul grand pays de l'UE où aucune formation d'extrême droite n'a de l'importance peut changer de cap. Les autorités risquent de renforcer les contrôles des étrangers, en particulier des musulmans. (...) Autre domaine qui risque d'en pâtir : le tourisme. Avant l'attentat, l'Espagne était la première destination touristique au monde, notamment en raison des dangers guettant les visiteurs en Egypte, Turquie et Tunisie, également victimes du djihadisme. L'Espagne va-t-elle partager leur sort ? Une question cruciale pour un pays qui sort tout juste d'une crise. Par ailleurs, les électeurs pourraient tenir compte de cet attentat lors du référendum sur l'indépendance de la Catalogne, le 1^{er} octobre. Difficile de savoir à l'heure actuelle s'ils vont juger les autorités locales ou nationales responsables. »



Svenska Dagbladet

Stockholm, 19 août

Transformons le sentiment d'horreur en force pour agir

« Je suis horrifié. Nous suivons attentivement les développements », fut le commentaire du Premier ministre Stefan Löfven en réaction à l'attaque à Barcelone », écrit Tove Lifvendahl, rédactrice en chef des pages politiques du quotidien stockholmlois. Mais si « être horrifié par la mort violente est une réaction normale et humaine, cela ne suffit pas, avance-t-elle. Il faut savoir qu'en Suède, il demeure légal d'être membre d'une secte terroriste comme Daesh. Le projet de loi [pour interdire l'adhésion aux sectes terroristes], en procédure accélérée, sera présenté le 15 décembre 2017, mais cela illustre à quel point nous traînons à ce sujet. » Et le journal de poursuivre : « Il n'est pas raisonnable que le droit de liberté d'association, protégé par la Constitution, fonctionne comme une barrière protectrice pour des cellules appartenant à un mouvement dont la destruction d'autrui est l'objectif. Sans clarification sur ce point, peu importe le nombre de barrières en béton que nous érigeons [dans nos rues piétonnes]. »



The Guardian

Londres, 18 août

Que pouvons-nous faire ?

« L'Europe a vécu 7 actes de terrorisme à la voiture bélier dans l'année écoulée. Que pouvons-nous faire ? », s'interroge l'éditorialiste Simon Jenkins. « Les événements en Catalogne suggèrent, avec ceux du London Bridge au printemps dernier, que la police sait de mieux en mieux faire face à ces actes de carnage. A court terme, il sera difficile de résister à la tentation d'ériger des barrières et aux demandes de davantage de barrages routiers et de forces de polices armées, tout comme celles d'une intrusion renforcée dans les communications électroniques. Cependant, un équilibre doit être préservé entre liberté individuelle et ce qui constitue, en réalité, une menace d'une nature tout à fait exceptionnelle. Que ses auteurs soient par définition immunisés contre la dissuasion rend la menace encore plus horrible, mais aussi presque impossible à contenir. Nous devrions peut-être nous souvenir que des actes de "choc et d'effroi" ont aussi été utilisés comme armes par les gouvernements occidentaux, de la Seconde guerre mondiale à l'Irak. Il y a un sentiment que la fourgonnette blanche est le missile guidé du pauvre. (...) Il va s'en suivre de nombreux débats sur jusqu'où aller dans la protection des lieux publics sans "terroriser". La réponse évidente est de répéter qu'il vaut mieux considérer comme inévitable un acte criminel dont il est impossible de prévenir l'exécution. (...) Ensuite, de quelle façon peut-on en parler sans les "promouvoir", comment faire preuve de sympathie sans propager la peur ? Cela relève d'un talent face auquel les médias sont clairement perdus. »

Crise du journalisme, comment protéger nos médias ?

- 17/08/2017

« Je reçois ce prix prestigieux avec une immense fierté, une immense joie, assombrie par la mort brutale de trois confrères, trois camarades, trois amis ». En recevant, mardi 3 juillet, le 79e prix Albert Londres de la presse écrite, le journaliste Samuel Forey a su rendre compte de la dimension profondément humaine de son métier.

Celui qui « [écrit à hauteur d'hommes, prenant le lecteur au ventre](#) » et dont les confrères « louent [le] goût de l'amitié, [l']esprit de camaraderie et [le] sens, jamais démenti, de la solidarité », a remporté la plus prestigieuse récompense du journalisme francophone pour ses reportages publiés dans Le Figaro sur la bataille de Mossoul en Irak, où il a été légèrement blessé dans une explosion qui a tué ses confrères Véronique Robert, Stephan Villeneuve et Bakhtiyar Haddad.

Le jury, présidé par l'exceptionnelle Annick Cojean, a salué en Samuel Forey « un courage et un sens du terrain évidents, une justesse de regard et une écriture d'une vivacité, d'une tendresse et d'un humanisme qui le classent à l'évidence dans la lignée d'Albert Londres ».

Car s'il est vrai qu'il faut du talent pour être journaliste, la sensibilité et le courage sont des vertus indispensables pour exercer cette profession, qu'Albert Camus considérait comme un combat pour la vérité et pour l'indépendance.

Elle est pourtant régulièrement accusée de tous les maux, de la course à l'audimat à l'absence de rigueur et d'impartialité, en passant par le formatage des contenus et l'obsession du buzz. La confiance des Français dans les médias est en baisse, comme le montre une [étude](#) réalisée par l'institut Kantar pour le quotidien La Croix.

Désaffection croissante

Selon l'institut de sondages, l'intérêt pour l'actualité aura été des plus faibles pour une année présidentielle. Dans les mois précédant l'élection, seuls 64 % des Français ont suivi régulièrement les nouvelles « avec intérêt » et 36 % les ont suivies avec un intérêt « assez faible » ou « très faible ». Si 52 % des sondés estiment que la radio fournit une information fidèle à la réalité, ils ne sont que 44 % à faire confiance au journal et 41 % à la télévision.

Voilà qui pourrait expliquer la désaffection du public pour la presse en général. Selon les [données](#) de l'Alliance pour les chiffres de la presse et des médias (ACPM), la presse grand public a enregistré en 2016 une baisse de sa diffusion print de 3,2 % par rapport à 2015, année où les ventes avaient déjà reculé de 3,8 % par rapport à 2014.

Si les formats numériques présentent une hausse considérable (+ 53 % en 2016), le constat dressé par le « [New York Times Innovation Report](#) » en 2014 reste valable. Avec un sens de l'autocritique rare, le célèbre quotidien américain déplorait la frilosité des principaux journaux internationaux face aux nouvelles technologies.

Au lieu de se lancer dans une nécessaire transformation digitale, les journaux préfèrent adapter leurs contenus habituels afin de les rendre disponibles sur la Toile. L'innovation et la prise de risque restent difficiles même si les tentatives réussies sont remarquables.

Protéger les idées, protéger les hommes

Le contexte international n'est pas plus réconfortant. Selon [Reporters sans frontières](#), « jamais la liberté de la presse n'a été aussi menacée », et l'exercice du métier est aujourd'hui marqué par « la banalisation des attaques contre les médias et le triomphe d'hommes forts qui font basculer le monde à l'ère de la post-vérité, de la propagande et de la répression, notamment dans les démocraties ».

En France, le journalisme aussi connaît une crise durable. Qui se rappelle aujourd'hui du cri du coeur des forcés de l'info en 2009, du nom de ces pigistes qui s'étaient rebellés contre leurs conditions de travail ? C'est aussi ça, le journalisme qu'il convient de protéger, d'accompagner, d'aiguiller : il ne suffit pas simplement de sanctuariser la « liberté de la presse ». Il convient également d'accompagner les hommes et les femmes qui font vivre cet idéal.

Pour protéger le journalisme, la mise en œuvre de politiques sociales et économiques, ainsi que l'engagement des partenaires sociaux est capitale : c'est la raison pour laquelle Audiens a bâti une protection sur mesure et réservée à ceux qui défendent l'information.

Le choix du jury Albert Londres dont le groupe Audiens a également l'honneur d'être le partenaire rappelle ce que la société doit à ces personnes courageuses, qui font face à une crise économique et culturelle tout en résistant à des pressions politiques et économiques ainsi qu'aux risques de la guerre.

D'où l'importance légitime accordée à cette récompense. D'où l'importance, aussi, de rencontres comme les 48 heures de la pige où les jeunes journalistes peuvent obtenir des soutiens et des réponses à leurs questions.

Car il nous faut protéger plus que des idées. Il nous faut protéger des hommes et des femmes.

EMPLOI

Le mauvais procès fait aux contrats aidés

[LAURENT JEANNEAU](#) 23/08/2017

Haro sur les contrats aidés. La ministre du Travail Muriel Pénicaud a ouvert les hostilités [le 9 août](#) dans l'hémicycle de l'Assemblée nationale, juste avant les vacances parlementaires. Sans s'embarrasser de nuances : « *Les études de la Dares 1, de l'OCDE, comme celles de la Cour des comptes, montrent trois choses. Premièrement, les contrats aidés sont extrêmement coûteux pour la nation. Deuxièmement, ils ne sont pas efficaces dans la lutte contre le chômage. Troisièmement, ils ne sont pas un tremplin pour l'insertion professionnelle.* » Fermez le ban !

Quelques jours plus tard, le Premier ministre Edouard Philippe est lui aussi monté au créneau : « *Si les emplois aidés avaient été un instrument efficace de lutte durable contre le chômage, ça se serait vu* », [a-t-il déclaré le 18 août](#) lors d'un déplacement dans le Gers. Selon des informations publiées par [Les Echos](#) et par [Libération](#), le gouvernement veut limiter à 110 000 le nombre de contrats aidés qui seraient financés au second semestre 2017, une baisse de 40 % par rapport à l'enveloppe qui a été accordée en début d'année et une division par deux comparé à ce qui avait été consenti au second semestre 2016. Plus aucun contrat ne serait financé dans le secteur marchand, c'est-à-dire à destination des entreprises. Dans le secteur non-marchand (l'Etat, les collectivités locales et les associations), les contrats restant seraient ciblés en priorité sur l'Education nationale, l'outre-mer et le secteur sanitaire et social.

Un tel tour de vis est un [coup dur pour les associations](#) et risque de fragiliser de nombreux services publics. Surtout, ce coup de frein aura des conséquences sociales potentiellement dramatiques pour les bénéficiaires de ces emplois subventionnés, qui essayent tant bien que mal de reprendre pied sur le marché du travail. Car les contrats aidés ont incontestablement une utilité. Bien sûr, ils ne sont pas exempts de tout défaut, mais les sources dont on dispose soulignent toutes leurs effets globalement positifs [2](#). Y compris les services de la ministre du Travail ! Dans une note confidentielle que nous avons pu consulter, l'administration dresse un bilan nettement plus nuancé des contrats aidés que les déclarations à l'emporte-pièce de sa patronne.

Les contrats aidés font partie de l'arsenal de la politique de l'emploi depuis plus de trente ans maintenant. Une telle longévité serait surprenante s'ils étaient vraiment inefficaces. Le premier dispositif de ce type a en effet été créé en 1984 par Laurent Fabius, sous l'acronyme TUC ou « travaux d'utilité collective », afin de lutter contre la montée du chômage des jeunes. Les TUC n'existent plus aujourd'hui, mais ils ont été remplacés par un florilège de contrats différents, créés aussi bien par des gouvernements de droite que de gauche, à mesure que la courbe du chômage prenait son envol.

[Le recours aux contrats aidés a fortement chuté en 15 ans](#)

Nombre de bénéficiaires de contrats aidés

C'est à la fin des années 1990 et au début des années 2000 que le nombre de contrats aidés a atteint des sommets, avec notamment les fameux « emplois jeunes » du gouvernement Jospin. Leur nombre a ensuite nettement diminué, en rythme avec la baisse du chômage. Après l'éclatement de la bulle Internet, en 2001, le chômage est reparti à la hausse, mais la droite n'a pas immédiatement relancé cet outil une fois au pouvoir. Il faut attendre 2005 et le plan de cohésion social de Jean-Louis Borloo [3](#), au moment où le taux de chômage atteint le seuil symbolique des 10 %.

[Zoom Qu'est-ce qui distingue un contrat aidé d'un emploi aidé ?](#)

En 2007, le gouvernement de Nicolas Sarkozy commence par réduire fortement le nombre de contrats aidés, avec un discours très critique sur ce type de dispositif, qui rappelle les arguments aujourd'hui avancés par Edouard Philippe et Muriel Pénicaud. Mais l'éclatement de la crise et l'explosion du chômage l'obligeront à être pragmatique et à mettre de l'eau dans son vin. Les contrats aidés sont réhabilités. Très rapidement, ils retrouvent le niveau qu'ils avaient début 2007. En 2010 une réforme tente de simplifier les dispositifs issus de la loi Borloo [4](#). Mais ce rebond ne dure pas. La fin du quinquennat de Nicolas Sarkozy se traduit par une baisse importante du nombre de contrats aidés, alors même que la courbe du chômage continue son ascension. Ce n'est qu'en 2012, à la faveur de l'alternance, que les contrats aidés seront remobilisés, avec la création des emplois d'avenir par François Hollande. Mais il n'y a pas pour autant d'explosion du nombre d'emplois aidés. Fin 2015, on retrouve tout au plus les niveaux enregistrés en 2010 ou début 2007. Deux fois moins que ce qui prévalait au début des années 2000.

Ce rapide historique – qui est loin d'être exhaustif [5](#) –, montre bien que les contrats aidés ne sont pas seulement mobilisés « à la veille d'élections présidentielles » de façon « opportune et politique », comme l'a indiqué Edouard Philippe le 18 août. C'est même plutôt l'inverse : leur nombre a baissé en 2016, mais aussi en 2011, en 2006, et même en 2001. Bref, les années pré-électorales n'ont jamais été de bons crus en termes de contrats aidés. Ils sont plus sûrement utilisés comme outil de lutte à court terme contre le chômage. Avec une certaine efficacité. A la fois parce qu'ils créent des emplois nets. En 2015, les 60 000 contrats aidés supplémentaires ont ainsi permis une création nette d'environ 21 000 emplois, [estime la Dares](#). Mais aussi parce qu'ils jouent un rôle contra-cyclique, comme disent les économistes, c'est-à-dire qu'en période de ralentissement économique, ils jouent un rôle positif sur l'activité. Et cela parce qu'ils permettent d'améliorer rapidement les conditions de vie de leurs bénéficiaires, en leur distribuant du pouvoir d'achat.

La direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle (DGEFP) l'écrit noir sur blanc dans une note à destination de la nouvelle ministre du Travail qui n'a pas été rendue publique : « *les contrats aidés sont un des outils les plus efficaces pour*

diminuer à court terme le chômage », peut-on lire dans ce document. C'est particulièrement frappant quand on croise la courbe du chômage avec celle du nombre de contrats aidés, comme dans le graphique ci-dessous.

Contrats aidés : un rôle contra-cyclique

Dans cette note interne, la DGEFP ne manque d'ailleurs pas d'avertir la ministre : « *Une baisse du nombre de bénéficiaires de contrats aidés au second semestre 2017 au niveau des seuls renouvellements aurait des effets sur le chômage élevé : + 62 000 demandeurs d'emploi sur le second semestre.* » Visiblement, le gouvernement souhaite aller encore plus loin. Au risque de casser la dynamique de baisse du chômage, qui reste très fragile.

Zoom Quels sont les principaux types de contrats aidés ?

Tous les contrats aidés n'ont cependant pas le même impact. Ce sont en effet les contrats à destination de l'Etat, des collectivités locales ou des associations qui ont « l'effet emploi » le plus important. Dans le secteur non marchand, « *financer un contrat aidé permet de créer un emploi supplémentaire* », explique la Dares. En revanche, dans le secteur marchand, le bilan est moins reluisant : financer un emploi y crée moins d'un emploi, car une partie des recrutements en contrats aidés correspond en réalité à des « effets d'aubaine », l'employeur qui bénéficie de l'aide aurait embauché même en l'absence d'aide. Ce n'est pas pour autant une raison pour enterrer trop vite les contrats aidés du secteur marchand, comme veut le faire le gouvernement. Car ces dispositifs ont d'autres objectifs que la création nette d'emploi. Ils visent avant tout à insérer professionnellement les personnes éloignées du marché du travail. L'aide financière octroyée (de 20 à 36 % du Smic pour les CUI-CIE) permet de flécher l'emploi vers les personnes les moins bien loties sur le marché du travail (les jeunes, les seniors, les peu qualifiés, etc.). Ce qui permet de modifier la file d'attente du chômage. « *Ces personnes, plus éloignées du marché du travail, moins productives à un moment donné, coûteraient trop cher à l'employeur et risqueraient alors d'entrer dans un processus d'exclusion durable du marché du travail* », note la Dares. En subventionnant leur emploi, les contrats aidés permettent de « rééquilibrer » quelque peu le marché du travail en leur faveur. Cet « effet profil » est d'ailleurs plus important dans le secteur marchand.

Moins d'effet d'aubaine dans le secteur non marchand

Effets des aides à l'emploi sur la décision de recruter, en %

Lecture : sur 100 embauches en contrat aidé du secteur non marchand, 64 n'auraient pas eu lieu sans aide publique à l'emploi, 8 auraient bénéficié à une personne présentant un profil différent de celui du salarié finalement recruté.

Source : Dares

Comme le souligne la DGEFP dans sa note interne, cet effort de ciblage sur les publics éloignés du marché du travail « *est un objectif central pour éviter tout risque d'éviction et d'utilisation non efficiente des masses financières sous-jacentes au profit d'individus dont l'insertion professionnelle pourrait passer par des contrats de droit commun* ». Or cet objectif « *a été atteint* » juge la DGEFP. En 2015, neuf nouveaux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion sur dix présentaient des difficultés particulières pour trouver un emploi. Une part qui a sensiblement augmenté ces dernières années, a en croire la DGEFP. Même constat pour les récents emplois d'avenir, qui ont bénéficié à 79 % à des jeunes peu ou pas diplômés.

Si à court terme les contrats aidés permettent de créer des emplois et de modifier la file d'attente du chômage, quels sont leurs effets à moyen terme ? Autrement dit, que deviennent les bénéficiaires de ces dispositifs ? Accèdent-ils à un emploi durable, ou retournent-ils grossir les rangs de Pôle emploi ? La réponse diffère selon le type de contrat. Le taux d'insertion dans l'emploi à moyen terme est nettement plus élevé pour les contrats aidés du secteur marchand que pour les contrats aidés du secteur non marchand. En 2014, six mois après la fin du contrat aidé, 67 % des personnes qui ont bénéficié d'un CUI-CIE étaient en emploi, contre 41 % pour les personnes sorties d'un CUI-CAE.

Une insertion dans l'emploi variable

Situation professionnelle à six mois des sortants de contrats aidés en 2014, en %

Source : ASP, traitement Dares

Mais ces comparaisons sont trompeuses. « *Ces taux d'insertion ne permettent cependant pas d'estimer et de comparer l'efficacité de ces dispositifs* », avertit la Dares. Si les performances en terme d'insertion dans l'emploi des contrats aidés du secteur non marchand (les CUI-CAE) sont plus faibles, c'est parce que ces contrats s'adressent à un public nettement plus en difficulté que les contrats du secteur marchand (les CUI-CIE). La part des allocataires de minima sociaux est notamment plus élevée pour les CUI-CAE.

Il existe néanmoins un risque d'« effet d'enfermement » pointé par la Dares pour les contrats aidés du secteur non marchand, même si les auteurs de l'étude soulignent que leurs résultats sont fragiles et mériteraient d'être davantage documentés. Ce risque d'enfermement peut pénaliser à long terme les bénéficiaires de contrats aidés et réduire leurs chances d'accéder à un emploi non aidé. Pourquoi ? Parce qu'il peut y avoir un décalage entre les postes proposés par ce type de contrat et les métiers sur lesquels les entreprises du secteur privé cherchent à recruter. A cela peut s'ajouter un signal négatif envoyé aux employeurs, qui peuvent stigmatiser les bénéficiaires de contrats aidés. Enfin, une personne en contrat aidé peut réduire son effort de recherche pendant la durée du contrat.

Ces écueils sont néanmoins atténués si cette personne a pu bénéficier d'une formation digne de ce nom pendant le dispositif. Or de ce point de vue, la qualité des contrats aidés du secteur non marchand s'améliore : la part des personnes en CUI-CAE déclarant avoir bénéficié d'une formation pendant son contrat est passée de 35 % en 2011 à 46 % en 2014. Mais ce sont surtout les récents emplois d'avenir qui ont changé la donne : plus de 90 % des jeunes en emploi d'avenir bénéficient d'engagement de formation. Par ailleurs, pour que les formations proposées soient qualifiantes, il faut que la durée du contrat ne soit pas trop courte. Or depuis 2013, des efforts sont faits en ce sens : la durée moyenne des conventions de CUI-CAE est ainsi passée de 6 à 7 mois en 2012 à 10,7 mois en 2016. Là encore, les emplois d'avenir sont exemplaires, puisqu'ils ne peuvent pas être signés pour moins de 12 mois et que 53 % des emplois d'avenir sont des contrats longs (CDI ou CDD de trois ans). Enfin, un soin particulier est apporté à la qualité de l'accompagnement dans les emplois d'avenir. Résultat : « *Les emplois d'avenir sont la formule la plus aboutie des contrats aidés* », juge la DGEFP dans sa note interne, avant d'ajouter : « *Ils reposent sur le triptyque emploi-formation-accompagnement avec un niveau d'exigence sur chacun de ces volets jusque-là inédit pour les contrats aidés* ». Dans ses recommandations à la ministre, la DGEFP propose même de transposer les caractéristiques des emplois d'avenir aux autres contrats aidés. Des préconisations qui sont tombées dans l'oreille d'un sourd, puisque contre toute logique, le gouvernement envisage au contraire de ne pas créer de nouveaux emplois d'avenir et se contente de renouveler les contrats en cours au second semestre 2017...

Zoom Le bilan positif des emplois d'avenir

Au vu de tous ces éléments, il est difficile de dire que « *les contrats aidés ne sont pas un tremplin pour l'insertion professionnelle* », comme l'a pourtant affirmé Muriel Pénicaud. Certains d'entre eux sont plus efficaces que d'autres. Mais si des efforts sont faits en termes de formation et d'accompagnement des salariés en insertion, ils ont des effets positifs indéniables. Reste la question de leur coût. Sont-ils « *extrêmement coûteux pour la nation* » comme le juge la ministre ? Le jeu en vaut-il la chandelle ? Selon le

document de la DGEFP, la facture globale des contrats aidés prévue pour 2017 s'élève à 2,4 milliards d'euros. Ce qui est loin d'être négligeable. Mais ce n'est pas le poste le plus onéreux de la politique de l'emploi. Les exonérations de cotisations sociales coûtent bien plus cher : 36 milliards d'euros en 2016. De même que le crédit impôt compétitivité emploi (CICE) : 22,7 milliards d'euros en 2017. Si les effets des exonérations de cotisations sociales sur l'emploi font débat, ce n'est pas le cas de l'impact du CICE, qui est très faible. « *De l'ordre de 50 000 à 100 000 emplois [auraient été] créés ou sauvegardés sur la période 2013-2014* » grâce au CICE, [estime le comité de suivi de ce dispositif](#). Etant donné que le CICE a coûté 11,3 milliards d'euros en 2013 et 17,2 milliards en 2014, cela donne une fourchette de 286 000 à 570 000 euros par emploi créé. A titre de comparaison, le coût d'un emploi d'avenir [estimé par la Cour des comptes](#) s'élève à 11 000 euros par an et par jeune, celui d'un CUI-CAE à 9 500 euros et d'un CUI-CIE à 7 000 euros ! Autant dire que ce ne sont pas les mêmes ordres de grandeur...

Cela ne veut pas dire que le financement des contrats aidés va de soi. Plus que leur coût, ce qui pose problème c'est la manière dont les enveloppes sont définies et distribuées. Les budgets votés en loi de Finances sont rarement sincères et presque systématiquement dépassés. Et d'un semestre à l'autre, le nombre de contrat aidés financés comme le montant de l'aide prise en charge par l'Etat peuvent varier significativement. Un yo-yo qui ne facilite pas le travail des associations d'insertion sur le terrain et qui fragilise les parcours des bénéficiaires qui ont au contraire besoin de continuité et de stabilité pour se raccrocher aux wagons du marché du travail. Ces « *phénomènes de stop and go ont pour conséquence des consignes contradictoires auprès des prescripteurs, une difficulté à mobiliser des employeurs et un déploiement dans l'urgence des dispositifs au détriment de la qualité* », note la DGEFP. La coupe claire envisagée par le gouvernement va à coup sûr accentuer ces difficultés.

Une réforme de ce pan de la politique de l'emploi est pourtant légitime, et il n'est pas forcément absurde de réduire le volume des contrats aidés si le chômage baisse, à condition de ne pas se précipiter pour ne pas fragiliser la reprise actuelle. Mais il aurait fallu engager un vrai débat et se poser les bonnes questions, comme le pointe Michel Abhervé, spécialiste de la politique de l'emploi, [sur son blog](#). Pour lui, la principale question qu'il faut se poser est l'objectif principal que l'on assigne à ces contrats : « *Sont-ils faits d'abord pour les personnes qui en bénéficient afin de leur donner une opportunité d'être dans une relation de travail qui ne leur serait pas fournie sans cela ? Où sont-ils faits pour alléger le coût du travail pour certains employeurs ? Dans l'histoire de ces contrats qui a maintenant une trentaine d'années sous des formes diverses, nous avons vécu une tendance constante à ce que l'objectif premier, fondateur dans un contexte de chômage de haut niveau, soit perverti par le deuxième.* » De fait, il existe des dérives, des cas où les contrats aidés sont détournés de leur mission originelle et servent à financer des postes qualifiés dans certaines associations ou collectivités locales. L'Education nationale, en particulier, [a été épinglée](#) pour sa gestion des contrats aidés. Elle est pourtant épargnée par les coupes à venir.

Il y a donc du tri à faire. La DGEFP préconise d'ailleurs dans sa note interne « *une plus grande sélectivité concernant les recruteurs* ». « *La logique d'insertion professionnelle doit passer par une plus forte sélection des structures en fonction de leur capacité à proposer des emplois qui améliorent concrètement l'employabilité du bénéficiaire* », y est-il écrit. Comment ? En privilégiant les structures qui offrent des parcours de formation qualifiante et en plafonnant le nombre d'emplois aidés par établissement, par exemple.

Ce qui est frappant, dans ce débat, c'est que l'on raisonne à coup d'enveloppe, de coût, de taux d'insertion, de volume, comme s'il ne s'agissait que d'une ligne dans un bilan comptable. On oublie trop vite que derrière les acronymes, il y a des anonymes, des personnes engagées dans un parcours d'insertion. Et ces personnes sont plutôt satisfaites de leur passage dans ces dispositifs tant décriés. Six mois après leur sortie de contrat unique d'insertion, 74 % des anciens bénéficiaires trouvaient que le contrat aidé leur avait permis de se sentir utile et de reprendre confiance. Ce qui n'est pas le moindre de leur mérite.

- [1.](#)(1) La Dares est la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques, un service rattaché au ministère du Travail.
- [2.](#)(2) Nous n'avons pas retrouvé l'étude de l'OCDE citée par Muriel Pénicaut qui démontrerait l'inefficacité des contrats aidés. La seule mention aux contrats aidés que nous avons trouvée concerne une étude économique sur la France qui date de 2015 et qui explique au contraire que le développement des contrats aidés dans le secteur non marchand a permis à l'emploi de résister face à une conjoncture morose.
- [3.](#)(3) Le plan de cohésion sociale a créé les contrats d'avenir (CA) et les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et a réformé les contrats initiative emploi (CIE) destinés aux entreprises privées.
- [4.](#)(4) C'est à ce moment que sont créés les contrats uniques d'insertion – contrats d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE) pour le secteur marchand et les contrats uniques d'insertion – contrats initiative emploi (CUI-CIE) pour le secteur non-marchand.
- [5.](#)(5) On aurait pu aussi évoquer les contrats emploi solidarité (1990-2005), les contrats emploi consolidé (1992-2005), les contrats emploi-ville (1996-1997), les contrats de retour à l'emploi (1990-1995), les contrats d'insertion - revenu minimum d'activité (2004-2010) ou encore les dispositifs spécifiques à l'insertion par l'activité économique (IAE).

La discrimination syndicale en question : un panorama international

Discrimination syndicale et formes d'antisyndicalisme dans le monde

Repères internationaux et parcours de lecture

Introduction

Discrimination syndicale et formes d'anti-syndicalisme dans le monde

Repères internationaux et parcours de lecture

Thomas Amossé*, Jean-Michel Denis**

Le dernier numéro de la revue *Travail et Emploi* l'a montré à partir de la situation française : même dans un pays où la présence syndicale bénéficie du soutien de l'État depuis de nombreuses décennies, les opinions comme les pratiques anti-syndicales sont fortement répandues (Amossé, Denis, 2016). Elles prennent notamment la forme de discriminations, qui s'exercent aujourd'hui encore fréquemment sur les lieux de travail à l'égard des salariés et des représentants syndiqués. Pour l'étranger, le bilan est encore plus sombre : rares sont les pays où l'activité syndicale et les personnes qui l'exercent bénéficient d'un appui institutionnel à même de compenser l'hostilité des employeurs. Les exemples de découragement et de répression du syndicalisme, quand ce n'est pas son élimination ou son interdiction, abondent. Cette situation montre combien les compromis trouvés après-guerre dans les « économies avancées » ont eu du mal à se diffuser dans le monde, et même à s'y maintenir.

La « liberté d'association », dont les principes sont énoncés dans la Déclaration universelle des droits de l'homme des Nations unies, est de fait reconnue depuis près de soixante-dix ans. Le droit de s'organiser en syndicats, de négocier collectivement et de faire grève en constitue les piliers. Ils sont posés par deux conventions de l'Organisation internationale du travail (OIT) : la convention no 87 sur la liberté syndicale et la

protection du droit syndical (1948) et la convention no 98 sur le droit d'organisation et de négociation collective (1949). Depuis 1998, toutes deux sont intégrées à l'ensemble des huit conventions posant les principes et droits fondamentaux du travail, censées être respectées par tous les États membres. Pour autant, plus de vingt d'entre eux ne les ont pas ratifiées¹. Et ce nombre passe à plus d'une trentaine pour celle relative au droit syndical, ce qui en fait la moins acceptée des huit conventions fondamentales.

La liste des pays concernés témoigne des deux principales formes d'opposition au syndicalisme : autoritaire et néolibérale

2. En Arabie saoudite, en Chine ou en Iran,

c'est la liberté politique qui accompagne le syndicalisme qui est redoutée, et réprimée ; aux États-Unis, en Corée du Sud ou en Nouvelle-Zélande, c'est l'association des travailleurs, vue comme une entrave à la liberté économique, qui pose problème.

S'agissant non plus seulement des droits et des principes mais de leur application effective, la situation n'est pas meilleure. Dans le dernier rapport qu'elle consacre à la question, l'OIT montre que les entorses en matière de liberté d'association relèvent tout autant de la responsabilité des pouvoirs politiques que de la concurrence économique mondialisée (2008, p. X, résumé). L'exercice du droit syndical est ainsi pris en étau entre une restriction des libertés politiques et civiques dans nombre d'États autoritaires, certains appartenant à l'ancien bloc communiste, et le souhait de ne pas brider l'économie dans les pays d'orientation néolibérale. C'est précisément cette tension qui sert de fil directeur à notre court (et non exhaustif) panorama introductif de la discrimination et de la répression syndicales dans le monde³. Sont mobilisés à cette fin des rapports d'organisations internationales – comme l'OIT ou la Confédération syndicale internationale⁴ (CSI) – et des travaux de recherche, parfois réalisés en dépit du peu d'informations disponibles⁵. Le numéro proposera ensuite quatre études de cas nationales originales (Royaume-Uni, Canada, Espagne et Turquie), qui rendent compte de façon approfondie de la diversité des formes d'anti-syndicalisme. Nous en présentons un parcours de lecture en fin d'introduction.

Entre violence politique, contrôle étatique et pressions économiques, la voie étroite du syndicalisme dans les pays en voie de développement

La majorité des pays qui n'ont pas ratifié la convention de l'OIT relative au droit syndical sont soit des pays en proie à des violences internes, soit des pays qui peuvent

1. *Sur les 189 États que compte l'OIT : la liste des pays ayant ratifié l'une ou l'autre des conventions peut être obtenue sur le site <http://www.ilo.org>, consulté le 9 novembre 2016.*

2. *Par ce terme, nous désignons ici à la fois un mode d'organisation économique et une doctrine politique qui se sont développés à partir des années 1970 en s'appuyant sur les préceptes de l'économie néoclassique qu'ont par exemple portés Milton Friedman et Friedrich Hayek. Il va de soi que la notion mérite une définition et une discussion bien plus approfondies que cette introduction ne le permet.*

3. *Ces quelques pages ne prétendent aucunement à l'exhaustivité. Il s'agit ici de fournir aux lecteurs des éléments permettant de comprendre les conditions dans lesquelles l'activité syndicale peut, ou non, s'exercer dans le monde.*

4. *Il s'agit de la première organisation syndicale internationale, créée en 2006, qui représente d'après ses propres comptages quelque 175 millions d'adhérents dans 156 pays (CSI, 2013).*

5. *Nous le verrons, dans de nombreuses régions du monde, l'absence de liberté syndicale est de fait un corollaire de l'absence de liberté d'expression, comme le montre par exemple l'évolution récente de la situation en Turquie.*

être qualifiés de régimes autoritaires. Dans ces États, le syndicalisme n'est pas nécessairement absent : d'après la veille effectuée par la CSI auprès de quatre-vingt-sept pays particulièrement exposés à une violation des droits syndicaux (2013), aucun n'interdit formellement les organisations syndicales. Mais les violences sont telles à leur égard que l'activité syndicale ne peut y être exercée qu'au péril de sa vie : c'est par exemple le cas du Guatemala et de la Colombie, où les assassinats de syndicalistes se comptent par dizaines (*ibid.*, p. 20 et 50).

Dans les pays moins marqués par les violences politiques, celles s'exerçant contre les syndicalistes sont également moindres. Mais le syndicalisme n'y est pas pour autant libre. Il est sous contrôle en l'absence de cadre démocratique. Ce qui est redouté, ce n'est alors pas tant que les syndicats freinent le développement économique, mais qu'ils encouragent les aspirations à plus de liberté et soient ainsi un facteur de troubles pour les pouvoirs en place. La répression syndicale peut alors prendre deux formes :

des mesures de rétorsion à l'égard des syndicats indépendants, quand ils existent, et la promotion de syndicats liés au pouvoir. Ainsi, selon la CSI, au Zimbabwe : « Les forces de sécurité s'ingèrent régulièrement dans les activités syndicales [...] à la suite de déclarations critiques sur les politiques gouvernementales », tout comme « en Iran [où] le gouvernement [...] a interdit aux syndicats de critiquer les politiques économiques »

(*ibid.*, p. 8-9). L'ingérence des pouvoirs publics peut donc reposer sur la force. Mais elle peut aussi s'appuyer sur le droit, comme en Géorgie où, suite à son arrivée au pouvoir en 2006, le gouvernement du président Saakachvili a « vidé de sa substance le Code du travail en violation directe des conventions de l'OIT [...] que la Géorgie a pourtant ratifiées » (*ibid.*, p. 33).

En Chine, c'est une autre forme de contrôle du syndicalisme qui a été suivie et l'histoire politique permet de comprendre la situation de monopole syndical du pays. Comme le relève Chloé Froissart :

« Bien que la Chine n'ait cessé d'évoluer vers une économie capitaliste depuis la réintroduction de l'économie de marché en 1978, le système institutionnel et idéologique qui régit les relations professionnelles demeure profondément ancré dans son passé communiste. [...] Il n'existe [...] pas de liberté syndicale ni de droit de grève.

La Fédération nationale des syndicats chinois (FNSC), organisation de masse créée par le Parti et qui lui est toujours entièrement subordonnée, réunit tous les syndicats.

Si la Loi sur les syndicats (1992, révisée en 2001) leur donne le droit de se former au niveau des usines, c'est à la condition qu'ils obtiennent l'approbation des échelons supérieurs de la FNSC et qu'ils reconnaissent son rôle dirigeant. Aussi toute tentative de fonder un syndicat indépendant a-t-elle toujours été sévèrement réprimée. » (Froissart, 2014, p. 44 et 45)

Dans un vaste ensemble de pays, le contrôle politique du syndicalisme ne vise pas seulement à contenir la liberté d'expression des travailleurs et à prévenir les aspirations démocratiques. Il cherche aussi parfois à éviter que les syndicats ne gênent les intérêts économiques liés au pouvoir, comme dans certaines grandes entreprises nationales ou des secteurs considérés comme vitaux pour l'économie. C'est par exemple le cas en Russie où l'une des plus grandes compagnies pétrolières du pays a menacé de renvoi des travailleurs qui tentaient d'adhérer à des syndicats (CSI, 2013, p. 73). Des situations proches sont observées dans des régimes autoritaires qui entendent protéger les investissements de multinationales exploitant les ressources du pays ou ayant délocalisé certains sites de production. Ainsi, malgré des améliorations récentes du droit syndical, Myanmar (la Birmanie) se caractérise toujours par des possibilités très limitées pour les travailleurs d'améliorer leurs conditions de travail en s'organisant collectivement (*ibid.*, p. 24-25).

Mais c'est bien au-delà des seuls régimes autoritaires que le fonctionnement de l'économie pèse sur les libertés syndicales. L'Inde, parfois considérée comme la plus grande démocratie du monde en raison des élections législatives qui s'y tiennent librement depuis 1951, en fournit un exemple frappant. Le pays n'a ratifié aucune des deux conventions de l'OIT relatives à la liberté d'association. Les droits d'organisation, de

négociation collective et de grève y sont limités tant au niveau de la législation que de la pratique : dans les nouveaux secteurs de l'économie, comme les centres d'appels ou les télécommunications, les employeurs entravent souvent la formation des syndicats ; dans les exploitations produisant du thé ou sur les sites de production d'entreprises étrangères, les employeurs mettent fréquemment en place des *lock-out*⁶ pour répondre aux grèves ; plus grave encore, chaque année des milliers de personnes sont arrêtées et détenues en raison de conflits du travail (Csi, 2011). De nombreux pays, dont des démocraties, sont ainsi amenés à limiter les libertés syndicales pour préserver leur place dans la division internationale du travail : les entreprises étrangères exigent que soit maintenu un strict contrôle des coûts de production, donc des salaires, et ne souhaitent pas avoir à engager d'investissements coûteux pour améliorer les conditions de travail.

Offensive néolibérale et inflexion sociale-démocrate, le syndicalisme en sursis dans les économies avancées

L'influence de l'économie sur la conduite, et parfois même sur l'existence de l'action syndicale, s'exerce au coeur du néolibéralisme. Elle s'est tout particulièrement développée aux États-Unis depuis la fin des années 1970, même si des organisations liées au patronat visant à limiter l'influence des syndicats de salariés ont été créées antérieurement, dès 1965, comme le *Labor Study Group*⁷. La brutale offensive antisyndicale connue alors par l'industrie américaine poursuivait deux buts : la désyndicalisation des entreprises où les salariés étaient organisés collectivement et l'entrave à l'implantation syndicale sur de nouveaux lieux de travail. Rick Fantasia et Kim Voss

6. *Le lock-out est la fermeture provisoire d'un site de production, décidée par l'employeur pour répondre à un conflit collectif. Cette forme de « grève patronale » est interdite en France et dans la plupart des pays européens.*

7. *Et même si la répression du mouvement syndical est inscrite au coeur de l'histoire sociale américaine (Zinn, 2002).*

(2004, p. 71) le montrent : les votes de « décertification⁸ » ont fortement crû à partir de 1977. Rapportées au nombre déclinant d'entreprises syndiquées, les atteintes au droit syndical ont également progressé sur cette période (ibid., p. 74).

L'activité d'« empêchement syndical⁹ » s'est ainsi construite comme un secteur économique à part entière aux États-Unis, comprenant des consultants, des juristes, des psychologues du travail et des entreprises de gestion de crise (Logan, 2006). À l'image de l'emblématique *West Coast Industrial Association*, les techniques mises en oeuvre par ces entreprises s'apparentent à une forme de « terrorisme économique au travail » comme l'indiquent les documents analysés par Rick Fantasia (2001, p. 8-17). Les pratiques dont il fait état en attestent puisqu'il y est question de l'art de briser les grèves, de manoeuvres dilatoires afin de freiner les recours juridiques, de la surveillance, du fichage et du licenciement des salariés syndiqués, des investissements différenciés dans les sites de production selon leur degré de syndicalisation, des contre-campagnes de syndicalisation, etc. Tous les moyens sont bons pour éviter qu'un syndicat ne s'implante ou ne se maintienne dans l'entreprise ou l'établissement.

Au milieu des années 2000, les trois quarts des entreprises faisant face à un « risque syndical¹⁰ » ont toujours eu recours à des prestataires qui appliquent ces méthodes (Logan, 2006), la proportion ayant même été de neuf sur dix dans les années 1980 et 1990 (Fantasia, 2001, p. 13). Dans un récent numéro d'*Agone*, Émilien Julliard (2013) montre que ces pratiques ont bien toujours cours. Cette offensive patronale contre les syndicats de salariés a bénéficié aux États-Unis d'une certaine bienveillance – et même d'encouragements – de la part des pouvoirs publics. En effet, depuis le *National Labor Relations Act* qui a reconnu le statut légal des syndicats en 1935 et a ainsi interdit les pratiques déloyales utilisées par les employeurs à leur encontre, les amendements prévus dans la loi Taft-Hartley de 1947 et de nombreuses décisions de la Cour suprême ont de fait limité le droit à la syndicalisation (Peltzman, 2014). Tout récemment, bien que soutenue par le parti démocrate, la réforme fédérale de l'*Employee Free Choice Act* n'a finalement pas été votée en 2009.

Elle entendait renforcer les pénalités financières contre les entreprises ne respectant pas le droit syndical. L'asymétrie des ressources économiques affaiblit ainsi de plus en plus les capacités d'organisation des confédérations syndicales ; elles ne disposent par ailleurs pas de financements publics et n'ont plus, dans un nombre croissant d'États, le droit d'exiger des cotisations des salariés qu'elles représentent¹¹ (ibid.). Malgré une

8. *Ces élections sont engagées par les employeurs qui entendent mettre en minorité les organisations syndicales dans leur entreprise et ainsi revenir sur l'obligation qu'ils ont à négocier avec elles pour la détermination des salaires et des conditions de travail.*

9. *Littéralement union avoidance industry en américain.*

10. *Sont ainsi désignées les entreprises ou administrations où des syndicats cherchent à s'implanter, qui sont de l'ordre de 1 500 par an entre 2006 et 2015 d'après les rapports annuels du National Labor Relations Board (données accessibles à l'adresse <https://www.nlrb.gov>). Le taux de syndicalisation est de 11 % en 2015 (6 % dans le secteur privé) après avoir dépassé les 20 % jusqu'au début des années 1980 (données accessibles à l'adresse <https://www.bls.gov>).*

11. *La volonté d'asphyxier financièrement les syndicats en les poursuivant en justice suite aux grèves qu'ils organisent, au nom du coût supporté par les employeurs, n'est pas spécifique aux États-Unis. De telles pratiques ont par exemple été observées au Royaume-Uni et, tout récemment, en Corée du Sud.*

tentative de relance du mouvement syndical à l'orée du millénaire marquée par des campagnes de mobilisation s'appuyant sur les communautés locales et parfois sur les clients, comme dans le commerce et la restauration (Turner *et al.*, 2001 ; Hoquelet, 2014 pour une illustration récente), le déséquilibre des forces semble bel et bien durable, et au désavantage des syndicats.

C'est que derrière le jeu politique se cache une bataille idéologique, qui a initialement opposé les spécialistes des sciences économiques, et que l'on peut schématiquement retracer en deux séquences. Dans un premier temps, comme le rappelle Gerald Friedman (2013), les sciences économiques ont été dominées par les institutionnalistes, à l'image d'un Richard Ely, fondateur de l'*American Economic Association* en 1885, qui défendit les syndicats dans les années 1930 contre la doctrine du « laisser-faire » et le pouvoir des très grandes entreprises. Ce n'est que dans un second temps, avec l'avènement de l'économie néoclassique, quatre décennies plus tard, que les syndicats ont été majoritairement considérés comme des obstacles au libre fonctionnement du marché du travail. Des néoinstitutionnalistes tels que Richard Freeman et James Meddoff (1984) ont certes avancé que les avantages (notamment salariaux) négociés par les syndicats avaient comme contrepartie la productivité plus élevée des travailleurs plus stables et mieux organisés. Mais leurs positions sont restées minoritaires au sein des économistes du travail. Elles sont en tout cas insuffisantes, d'un point de vue normatif, pour contrer le puissant mouvement anti-syndical qui se diffuse, non seulement dans les usines et les fermes des pays en voie de développement, mais aussi dans les économies avancées. L'ouvrage de synthèse coordonné par Gregor Gall et Tony Dundon (2013) en donne plusieurs exemples édifiants, qui montrent les campagnes « au vitriol » conduites contre les syndicats en Corée du Sud, au Royaume-Uni ou encore en Australie. Dans ce pays, Rae Cooper et ses coauteurs (2009) ont précédemment mis en évidence la responsabilité des gouvernements conservateurs en fonction entre 1996 et 2007, qui ont incité et parfois même fait pression sur les employeurs afin qu'ils développent des stratégies anti-syndicales. De nouveaux marchés s'ouvrent ainsi pour les entreprises américaines de l'*union avoidance industry*, qui font face au déclin de leur marché domestique (Logan, 2006). Au-delà d'un possible effet direct (négatif) de la mondialisation et de la financiarisation sur la syndicalisation (Vachon *et al.*, 2016), ces entreprises concourent à l'internationalisation de l'anti-syndicalisme. Elles contribuent à la diffusion d'un dogme qui s'appuie sur les thèses économiques néoclassiques

au sein desquelles les syndicats sont présentés comme des ententes anticoncurrentielles qui diminuent la performance économique des entreprises¹³, ce qu'elles ne pourraient plus se permettre dans une économie ouverte.

12. *Des vitrioliques campagnes selon les termes des coordonnateurs.*

13. *Au niveau macro-économique, selon certaines des doctrines qui inspirent au milieu des années 1990 l'Organisation pour la coopération et le développement économique (Layard et al., 1991), les systèmes de relations professionnelles favorisant la présence de syndicats sont considérés comme à même de peser négativement sur l'économie des pays concernés, en raison de leur tendance inflationniste qui déplacerait le niveau de chômage structurel.*

Les derniers développements de cette bataille idéologique voient s'affronter de nouveaux principes et droits fondamentaux. L'opposition ne s'établit plus seulement entre le collectif (toujours suspect) et l'individuel (préférable), mais entre la liberté de s'associer (comme travailleur) et celle d'entreprendre, de produire et de commercer (comme employeur). La liberté d'expression est désormais mobilisée pour remettre en cause la légitimité des conventions de l'OIT relatives au droit d'association. L'Organisation internationale des employeurs (OIE) a ainsi récemment changé de position concernant les campagnes d'anti-syndicalisation (Compa, 2013) : elle revendique la reconnaissance à l'échelle internationale des méthodes actuellement en vigueur aux États-Unis, demandant par exemple le droit pour les employeurs d'organiser des réunions d'information obligatoires afin d'indiquer aux salariés les conséquences négatives qu'aurait la présence syndicale dans leur entreprise¹⁴.

L'antisindicalisme serait donc bien plus qu'une opinion. Il deviendrait une information que les employeurs peuvent et doivent même partager avec l'ensemble des salariés¹⁵, quitte à violer en pratique les principes de liberté d'association posés par l'OIT. Sur le plan des principes, cette offensive est fondamentale : elle nie toute spécificité à la position de subordination instaurée par la condition salariale, suivant en cela le courant des *Law and Economics* qui s'est développé depuis les années 1970 (Supiot, 2015).

Face à cette tentative patronale d'étendre la vision états-unienne comme un nouveau standard international, les organisations syndicales en reviennent à la position de l'OIT, rappelant que la liberté d'expression en entreprise doit s'arrêter là où commence le droit des travailleurs à s'organiser (Compa, 2013, p. 19).

Dans ce contexte, l'Europe, notamment dans sa partie occidentale et continentale, apparaît comme un îlot de protection institutionnelle du syndicalisme¹⁶. Même si l'on est désormais bien loin de son apogée des années 1960 à 1985 (Pigenet et al., 2005), il y est globalement soutenu par les partis sociaux-démocrates et la gauche anticapitaliste.

Et il reste une composante centrale de la régulation paritaire (avec les pouvoirs publics et les organisations d'employeurs) de l'emploi, du travail et de la protection sociale. Élément d'une démocratie sociale prévoyant un droit d'expression pour ses salariés, le syndicalisme indépendant est majoritairement considéré comme un bien public intégré à un modèle social où il n'est pas seulement question de liberté et de performance économiques, mais aussi de justice sociale avec une maîtrise des inégalités de revenus, et une attention à la précarité des emplois et à la soutenabilité du 14. Il s'agit des *captive audience meetings*, réunions reconnues comme légales aux États-Unis en 1992 (Peltzman, 2014) et dont l'OIE entendrait exporter le modèle (cf. le dossier spécial qu'a consacré en 2008 la revue *Comparative Labour Law and Policy Journal* à cette thématique ["The Captive Audience", no 29]).

15. *Ces réunions seraient un devoir pour les employeurs, dans la mesure où ils ont à cœur de défendre les intérêts de leurs salariés (cf. OIE [2011], "A Response by the International Organisation of Employers to the Human Rights Watch Report 'A Strange Case: Violations of Workers' Freedom of Association in the United States by European Multinational Corporations'", publié dans un numéro spécial de la revue International Labour and Social Policy Review, http://www.uschamber.com/sites/default/files/comments/IOE_HRW_Response.pdf, consulté le 9 novembre 2016).*

16. *Ce n'est heureusement pas le seul continent où les systèmes de relations professionnelles admettent la présence de syndicats, certes avec des spécificités nationales, comme au Japon, au Costa Rica ou en Argentine (dans ce dernier cas, après des décennies d'affaiblissement institutionnel dans les années 1980 et 1990).*

travail. La possibilité dont bénéficient les salariés de s'organiser collectivement et de s'exprimer fait ainsi partie des indicateurs européens de qualité de l'emploi depuis le sommet de Laeken de 2001. Elle est très largement reconnue et défendue dans le droit communautaire : l'ensemble des pays de l'Union a ratifié les conventions no 87 et no 98 de l'OIT ; et contrairement à la situation états-unienne¹⁷, l'engagement syndical est retenu comme un motif possible de discrimination et protégé à ce titre par le droit communautaire¹⁸. La différence des approches juridiques du syndicalisme de part et d'autre de l'Atlantique se traduit d'un point de vue lexical : la notion de discrimination syndicale est principalement utilisée en Europe, et singulièrement en France, alors que c'est la catégorie d'anti-syndicalisme (*anti-unionism*) qui est privilégiée aux États-Unis, et sur le plan international.

L'Union européenne n'est cependant pas un havre de paix sociale. La diversité des modèles sociaux et des régimes politiques, qui s'est récemment accrue, illustre les obstacles rencontrés par le syndicalisme aujourd'hui. D'une part, selon la veille effectuée par la CSI (2012), la crise financière de 2008 a eu des conséquences négatives sur la négociation collective : les systèmes de négociation collective à employeurs multiples et les mécanismes d'extension ont notamment été affaiblis au Portugal, en Grèce ou encore en Espagne. La diffusion de l'orthodoxie libérale en matière économique a, semble-t-il, également fragilisé le syndicalisme en Allemagne (Behrens, Dribbusch, 2013) – pays pourtant profondément attaché au paritarisme avec le recul de l'État qui a suivi la Seconde Guerre mondiale – ou dans des pays de tradition sociale-démocrate comme la Suède. Et s'il est difficile d'anticiper les conséquences du Brexit, les arguments électoraux en sa faveur ont fréquemment mis en avant le souhait de s'écarter d'une Europe jugée trop bureaucratique, notamment en matière sociale, et pas assez libérale économiquement. D'autre part, l'arrivée au pouvoir de gouvernements autoritaires comme en Hongrie s'est accompagnée d'un renforcement des discriminations, des violations des libertés syndicales et des obstacles au droit de grève. La restriction du droit de grève est d'ailleurs l'un des moyens actuellement le plus fréquemment utilisé pour lutter contre le syndicalisme en Europe, y compris occidentale comme aux Pays-Bas ou au Royaume-Uni¹⁹.

17. *Outre-Atlantique, l'évolution du droit tend à faire des caractéristiques ne résultant pas d'un choix individuel (comme le sexe, l'âge, l'ethnicité), les seules à entrer pleinement dans le registre du droit des discriminations.*

18. *Même si certains pays, comme le Royaume-Uni, n'ont pas intégré le motif syndical dans leur transcription des directives européennes relatives à l'égalité de traitement et à la lutte contre les discriminations.*

19. *Le Comité européen des droits sociaux, qui veille à l'application de la Charte sociale du Conseil de l'Europe, a ainsi rendu plusieurs avis négatifs ces dernières années sur des pays où le respect des libertés syndicales se dégrade à travers les atteintes au droit de grève.*

Parcours de lecture : quatre formes d'anti-syndicalisme, entre stratégies patronales et menaces politiques

La situation du syndicalisme dans le monde est donc aujourd'hui bien éloignée des vœux formés en sa faveur dans l'immédiat après-guerre. Elle a quelque chose de paradoxal. Son principe est reconnu comme un droit fondamental des travailleurs par une large majorité de pays ; et, avec ses plusieurs centaines de millions de membres²⁰, le mouvement syndical est l'une des forces démocratiques les plus importantes dans

le monde. Cependant, il semble plus que jamais fragile, menacé qu'il est par l'alliance de l'État et du Marché. Le syndicalisme a indéniablement profité du mouvement d'ouverture démocratique et d'expansion économique des premières décennies de l'après-guerre. Mais il a subi ensuite les effets de la crise économique démarrée au milieu des années 1970 et de l'avènement d'un néolibéralisme économique qui s'accommode mal de contre-pouvoirs au sein des organisations économiques.

À la différence des actionnaires, les syndicats n'ont jamais réussi à s'imposer comme des interlocuteurs incontournables pour les directions d'entreprise. Par ailleurs, le maintien, parfois le renouvellement, des régimes autoritaires (y compris en Europe, en Hongrie par exemple, ou à ses portes, en Turquie, cf. *infra*) n'a pas davantage permis que se développe un syndicalisme indépendant.

Dans ce contexte, le droit est d'une aide mineure : il est fragilisé, voire en passe d'être désarmé par la puissante offensive normative conduite dans les pays néolibéraux ; et il est sous contrôle dans les pays non démocratiques. Aussi, dès lors que l'on entend dresser un panorama international, c'est moins la discrimination syndicale qu'il s'agit d'analyser – comme nous l'avons fait dans le dernier numéro de la revue à propos de la situation française – que l'anti-syndicalisme sous toutes ses formes. Ce faisant, les articles du présent numéro montrent les dimensions fondamentalement politique et sociale du syndicalisme, abordé aujourd'hui trop souvent sous les seuls angles économique et juridique.

Dans sa contribution, Steve Jefferys brosse à grands traits une histoire de l'antisindicalisme patronal au Royaume-Uni. Il y rappelle que l'hostilité de nombreux employeurs britanniques à l'égard de la représentation syndicale n'est pas un phénomène nouveau, mais qu'elle est restée minoritaire pendant un siècle, de 1870 à 1970. Selon ses termes, la période de reconnaissance mutuelle (entre employeurs et syndicats) et du « volontarisme consenti », qui dominaient alors la régulation des rapports de travail et la négociation collective au Royaume-Uni, s'est achevée au début des années 1980, quand la doctrine néolibérale est devenue hégémonique sur les plans économique et politique. Le « volontarisme asymétrique » qui prit alors place vit se renforcer les pratiques directes comme indirectes de discrimination syndicale et, plus largement, d'anti-syndicalisme. Bien qu'interdit, le phénomène de *blacklisting* – qui

20. Si l'on tient compte à la fois des adhérents aux syndicats affiliés à la CSI et à la Fédération syndicale mondiale (FSM).

21. Et ceux de la transformation de la structure de l'économie et du marché du travail (Pernot, 2010).

consiste à ficher les travailleurs syndiqués afin d'éviter qu'ils ne puissent trouver un emploi – y occupe une place de choix, à côté des sanctions et des licenciements prononcés à leurs égards, des tentatives visant à empêcher l'implantation de syndicats ou à les marginaliser par des procédures d'information-consultation contrôlées par les employeurs, ou enfin d'actions de *lobbying* exercées auprès des députés pour qu'ils durcissent la législation.

S'intéressant à la situation du Canada, Marie-Ève Bernier et Mélanie Laroche analysent quant à elles la jurisprudence relative à 145 entreprises condamnées pour avoir eu recours à des stratégies anti-syndicales au Québec et en Ontario. Elles établissent la vaste palette des pratiques patronales mises en oeuvre pour éviter l'implantation ou le maintien d'un syndicat : certains employeurs améliorent la situation des travailleurs de façon à affaiblir leur volonté de s'organiser collectivement ; d'autres essaient d'orienter les salariés vers une forme de syndicalisme peu contestataire ; d'autres encore, de façon plus directe et brutale, décident d'installer un climat de peur, fait de menaces, d'intimidations et de sanctions ; enfin, certains utilisent tous les moyens légaux à leur disposition pour éviter qu'un syndicat ne soit reconnu juridiquement. À partir de leur corpus, les deux auteures soulignent que les employeurs canadiens, à l'identique de ce que l'on peut observer aux États-Unis, ont une nette préférence pour les stratégies les plus agressives, qui cherchent à empêcher les syndicats de s'implanter ou à les supprimer quand ils existent.

Revenant quelques décennies en arrière, Enrique Martin-Criado et Pilar Carvajal-Soria proposent une analyse de la répression syndicale dans le secteur de la grande distribution espagnole depuis l'avènement de la démocratie en 1975. Celle-ci fait écho aux pratiques autoritaires héritées de la dictature franquiste : elle s'appuie sur un puissant système de contrôle exercé par la hiérarchie sur les travailleurs et s'accompagne de syndicats « maison » dont l'implantation permet de contrer toute volonté de voix indépendante. L'organisation du travail est ainsi fondée sur un système autoritaire de dons et de contre-dons : les conditions de travail sont présentées par la direction comme des contre-dons discrétionnaires en échange d'une soumission et d'une disponibilité totales exigées des employés. La faiblesse du droit permet de sanctionner les employés proches des syndicats opposés à la direction, assurant ainsi l'hégémonie de syndicats maison qui, par ailleurs, ont réussi à imposer une forte flexibilisation des horaires dans les conventions collectives en accordant des horaires favorables à leurs seuls mandants.

Dans sa contribution, Isil Erdinç s'attache enfin à étudier les pratiques discriminatoires et les stratégies de résistance contre la discrimination syndicale en Turquie. L'auteure se focalise sur la période récente, celle du gouvernement du Parti de la justice et du développement (*Adalet ve Kalkınma Partisi*, AKP), qui est au pouvoir depuis 2002.

Elle s'interroge sur la pérennisation de la discrimination syndicale malgré les réformes juridiques d'inspiration européenne engagées jusqu'à l'année dernière, le pays étant alors officiellement en voie de démocratisation. À partir d'une enquête originale menée entre 2011 et 2015, l'auteure met en évidence les trois fronts contre lesquels les syndicats indépendants ont à lutter : les employeurs, mais aussi, et surtout, le gouvernement et certains syndicats qui lui sont liés. Deux manières de résister, apparemment opposées, développées par les syndicats indépendants sont ensuite présentées : la première s'appuie sur les organisations étrangères ou internationales ; la seconde, à l'inverse, donne toute sa place aux ressources locales. Si elles ne sont ainsi pas totalement démunies, ces organisations syndicales apparaissent bien malmenées par le contexte politique, et c'est certainement encore plus le cas depuis les événements de l'été 2016.

Ces quatre études de cas nous semblent illustrer les termes de l'opposition qui a structuré notre introduction, d'un syndicalisme mis à mal par les régimes autoritaires comme par l'économie néolibérale. À défaut d'inviter à l'optimisme, elles sont édifiantes. Si les méthodes employées contre les syndicalistes diffèrent par leur usage de la force et du droit, elles ont pour point commun leur violence, matérielle ou morale. Elles attestent, s'il en est besoin, du caractère profondément politique de l'anti-syndicalisme.

Bibliographie

Amossé T., Denis J.-M. (coordination et introduction) (2016), « La discrimination syndicale en question : la situation en France », *Travail et Emploi*, no 145.

Behrens M., Dribb usch H. (2013), "Anti-Unionism in a Coordinated Market Economy: The Case of Germany", in Gall G., Dundon T. (eds.) (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 83-103.

Compa L. A. (2013), *Free Speech and Freedom of Association: Finding the Balance* [Electronic version], Bruxelles, Confédération syndicale internationale (CSI/ITUC) ; en ligne : <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/intl/265>, consulté le 15 novembre 2016.

Confédération syndicale internationale (CSI, ITUC) (2011), *Internationally Recognised Core Labour Standards in India: Report for the WTO General Council Review (Geneva, 14 and 16 September)* ; en ligne : <https://www.ituc-csi.org/internationally-recognised-core,9698>, consulté le 15 novembre 2016.

- Confédération syndicale internationale (CSI, ITUC) (2012), *Rapport des violations des droits syndicaux, Europe – Introduction* ; en ligne : <http://survey.ituc-csi.org/Europe-intro.html?lang=fr>, consulté le 15 novembre 2016.
- Confédération syndicale internationale (CSI, ITUC) (2013), *Pays à risque : violations des droits syndicaux* ; en ligne : http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/survey_ra_2013_fr_final.pdf, consulté le 15 novembre 2016.
- Cooper R., Ell em B., Briggs C., Broek (van den) D. (2009), "Anti-Unionism, Employer Strategy, and the Australian State, 1996-2005", *Labour Studies Journal*, vol. 34, no 3, pp. 339-362.
- Fantasia R. (2001), « Dictature sur le prolétariat. Stratégies de répression et travail aux États-Unis », *Actes de la recherche en sciences sociales*, no 138, pp. 3-18.
- Fantasia R., Voss K. (2004), *Hard Work. Remaking the American Labor Movement*, Berkeley, University of California Press.
- Freeman R. B., Medoff J. L. (1984), *What Do Unions Do?*, New York, Basic Books.
- Friedman G. (2013), "Economists Turn against Unions: Historical Institutionalism to Neoclassical Individualism", in Gall G., Dundon T. (eds.) (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectories and Outcomes*, Basingstoke, Palgrave Macmillan, pp. 63-80.
- Froissart C. (2014), « L'émergence de négociations collectives autonomes en Chine », *Critique internationale*, no 65, pp. 43-63.
- Gall G., Dundon T. (eds.) (2013), *Global Anti-Unionism: Nature, Dynamics, Trajectory and Outcomes*, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Hocquelet M. (2014), « Grande distribution globale et contestations locales : les salariés de Walmart entre restructurations discrètes et nouvelles stratégies syndicales », *Travail et Emploi*, no137, pp. 85-103.
- Julliard É. (2013), « Les syndicats américains face aux stratégies managériales d'entrave du syndicalisme », *Agone*, no 50, pp. 89-114.
- Layard R., Nickell S., Jac kman R. (1991), *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.
- Logan J. (2006), "The Union Avoidance Industry in the United States", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 44, no 4, pp. 651-675.
- Organisation internationale du travail (OIT) (2008), *Liberté d'association : enseignements tirés de la pratique, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail*, Rapport du directeur général, Genève, Bureau international du travail ; en ligne : http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/documents/publication/wcms_096123.pdf, consulté le 15 novembre 2016.
- Peltzman D. (2014), « Pouvoir et gouverner : le cas du syndicalisme aux États-Unis », *Mémoire(s), identité(s), marginalité(s) dans le monde occidental contemporain*, no 11 ; en ligne : <http://mimmoc.revues.org/1610>, consulté le 15 novembre 2016.
- Pernot J.-M. (2010), *Syndicats : lendemains de crise ?*, nouvelle éd. revue et augmentée, Paris, Gallimard.
- Pigenot M., Pasture P., Robert J.-L. (2005), *L'Apogée des syndicalismes en Europe occidentale : 1960-1985*, Paris, Publications de la Sorbonne.
- Supiot A. (2015), *La Gouvernance par les nombres. Cours au Collège de France*, Nantes, Institut d'études avancées de Nantes ; Paris, Fayard.
- Turner L., Katz H. C., Hurd R. W. (2001), *Rekindling the Movement: Labor's Quest for Relevance in the Twenty-First Century*, Ithaca, London, ILR Press.
- Vach on T. E., Wallace M., Hyde A. (2016), "Union Decline in a Neoliberal Age: Globalization, Financialization, European Integration, and Union Density in 18 Affluent Democracies", *Socius*, vol. 2, pp. 1-22.
- Zinn H. (2002), *Une histoire populaire des États-Unis d'Amérique. De 1492 à nos jours*, Marseille, Agone ; Montréal, Lux.

samedi 19 août 2017

La "police de la sécurité quotidienne", ou le retour de la police de proximité

Gérard Collomb, le ministre de l'intérieur, annonce dans un entretien au Figaro la mise en place dès la fin de l'année 2017 d'une "police de la sécurité quotidienne". La formule est nouvelle, mais renvoie à la police de proximité, notion bien connue et qui alimente les débats sur la sécurité depuis exactement vingt ans.

Politique publique / Liberté publique

Or la sécurité n'est pas seulement une politique publique. Elle se rattache aux libertés publiques. Certes, il n'existe pas de droit à la sécurité formellement consacré par une disposition constitutionnelle, contrairement à ce que certains pseudo-criminologues ont parfois prétendu. Le Conseil constitutionnel a toutefois affirmé, dans une [décision du 22 juillet 1980](#), que "la sécurité des personnes et des biens" est un "principe de valeur constitutionnelle". Encore s'agissait-il, à l'époque, de justifier la limitation du droit de grève des personnes travaillant des sites nucléaires, et non pas de garantir un droit à la sécurité. Finalement, c'est la loi, ou plusieurs lois successives, qui sont intervenues depuis 1995 pour affirmer que "la sécurité est un droit fondamental". Cette disposition n'a pas pour conséquence d'attribuer un droit dont pourrait se prévaloir chaque citoyen, mais elle fait peser un devoir sur l'Etat qui doit, autant que possible, assurer la sécurité de sa population.

La loi doit donc garantir l'égalité des citoyens devant la sécurité. Il s'agit en effet d'irriguer l'ensemble du territoire, de s'assurer qu'aucun espace n'est à l'écart de la politique publique de sécurité, soit parce que la délinquance en a fait une zone de non droit abandonnée des pouvoirs publics, soit parce que la faible densité de population a servi à justifier la réduction des personnels, la fermeture des commissariats ou le regroupement des brigades de gendarmerie. Dans tous les cas, il ne s'agit plus de développer un discours sécuritaire de nature dogmatique, mais d'assurer tout simplement la sécurité, préoccupation essentiellement pragmatique.

Origine de la police de proximité

La police de proximité repose sur trois piliers. Le premier réside dans une approche globale de l'ordre public qui comporte une triple démarche préventive, dissuasive et répressive. Le second, dans une intervention au coeur de la population, dans laquelle les forces de police doivent se fonder afin de répondre à ses attentes en matière de sécurité. Le troisième enfin impose une série de coopérations entre l'Etat et les collectivités territoriales, mais aussi entre les collectivités publiques et le secteur associatif, afin de permettre une meilleure mobilisation en faveur de la sécurité. Cette définition, qui a suscité bon nombre d'études et de débats, ne fait finalement que théoriser une pratique déjà bien connue. C'est ainsi que le fonctionnement de la Gendarmerie a toujours reposé sur une connaissance aussi profonde que possible du territoire et une coopération étroite avec les élus locaux. Autrement dit, la Gendarmerie faisait de la police de proximité comme monsieur Jourdain de la prose, sans le savoir.

Si la notion de police de proximité a été initiée dès 1998 par Jean-Pierre Chevènement, alors ministre de l'intérieur du gouvernement Jospin, elle a donné à une expérimentation très progressive, avant d'être généralisée par la [loi du 29 août 2002 d'orientation et de programmation pour la sécurité intérieure](#). Mais elle n'a pas eu le temps de s'installer car Nicolas Sarkozy y a mis fin avant même qu'elle ait pu produire un bilan.

Destruction de la police de proximité

D'abord comme ministre de l'intérieur, il a affirmé, lors d'une visite au commissariat de Bellefontaine en février 2003, avec un délicat sens de la nuance qui n'appartient qu'à lui, que "la police n'est pas là pour organiser des tournois sportifs mais pour arrêter des délinquants". La police de proximité a donc été abandonnée, au profit d'une politique dirigée dans deux directions. D'une

part, une démarche résolument sécuritaire s'est traduite par le développement considérable des fichiers, du recours à la biométrie et à la vidéosurveillance. D'autre part, un renforcement de la répression pénale a suscité notamment la mise en place des peines planchers, de la rétention de sûreté, de la mise en question de la justice des mineurs.

Comme Président de la République, Nicolas Sarkozy s'est efforcé de rendre impossible tout retour à la police de proximité. Son abandon allait en effet parfaitement dans le sens de la politique de Revue générale des politiques publiques (RGPP), acronyme destiné à cacher de considérables baisses d'effectifs. Les forces de police et de gendarmerie ont alors perdu environ 9000 personnels. [Le rapport de la Cour de comptes paru en mars 2013](#) montre comment les recrutements ont été brutalement interrompus. C'est ainsi qu'en 2011, ils n'atteignaient que le 1/15^e de leur niveau de 2006 pour la police nationale. Ceux de la gendarmerie ont, quant à eux, été divisés par deux entre 2006 et 2008, et ensuite maintenus à leur niveau le plus bas jusqu'en 2011. Le recrutement d'adjoints de sécurité et gendarmes adjoints volontaires, plus jeunes et moins expérimentés, n'a pas permis de combler le vide.

Le problème est que cette situation rendait impossible tout retour à la police de proximité. C'est ainsi que la Gendarmerie, dont le maillage du territoire était un modèle du genre, a dû regrouper ses brigades et se résoudre aux patrouilles motorisées. Son activité en matière de renseignement sur le territoire est devenue quasi-inexistante. L'ensemble des forces de police s'est donc trouvée réorientée vers l'activité traditionnelle de police judiciaire et de maintien de l'ordre.

Certes, depuis le quinquennat catastrophique de Nicolas Sarkozy, les recrutements ont repris, sous l'influence notamment de la menace terroriste. François Hollande avait même évoqué le rétablissement de la police de proximité dans son programme. Il n'a effectué qu'une réforme partielle, concentrant les efforts sur des zones jugées prioritaires en matière de sécurité. La création de ces "zones de sécurité prioritaire" constitue en réalité la négation de la police de proximité. Elle revient en effet à renoncer au maillage de l'ensemble du territoire, le fait de privilégier certaines zones conduisant à en abandonner d'autres.

Que sera la "police de la sécurité quotidienne" annoncée par le ministre de l'intérieur ? S'il s'agit de rétablir la police de proximité, le projet est ambitieux et certainement utile, mais il impose une nouvelle restructuration, notamment en zone Gendarmerie. Car il ne s'agit pas tant d'augmenter les effectifs que de les répartir autrement, en ouvrant commissariats et gendarmeries de proximité, ceux là même qui avaient disparu durant l'ère Sarkozy. Il faut aussi former les personnels à ces méthodes qui ne sont plus pratiquées depuis plusieurs années, assurer des rotations moins fréquentes pour qu'ils puissent s'implanter durablement dans la population etc. Ce n'est pas simple, si l'on considère que l'ensemble des ministres, y compris celui de l'intérieur, sont censés fournir à la rentrée un mémo détaillant le plan d'économies qu'ils entendent imposer à leur administration. On doit donc s'attendre à ce que la sécurité quotidienne ait des fins de mois relativement difficiles, si elle est réellement rétablie.

Publié par [Liberté Libertés Chéries](#) à [23:37](#) 1 commentaire: [Liens vers](#)

L'emploi salarié marchand rejoint son niveau d'avant la crise Note de conjoncture régionale - 1^{er} trimestre 2017

Pierre-Jean Chambard et Michel Poinard

L'emploi salarié marchand est en forte hausse au premier trimestre 2017. Le fléchissement est marqué dans l'industrie, mais la construction renoue avec les gains d'emploi, et les services comptent de nombreux salariés supplémentaires. Le taux de chômage s'oriente nettement à la baisse dans l'ensemble de la région. L'année commence bien pour la construction également, les autorisations de construire comme les mises en chantier augmentent. Les exportations régionales accélèrent, et l'activité hôtelière, orientée à la baisse après un début d'année 2016 exceptionnel, reste cependant dynamique. **INSEE CONJONCTURE AUVERGNE-RHÔNE-ALPES N° 9**

L'emploi salarié marchand accélère sa croissance

L'emploi salarié marchand non agricole d'Auvergne-Rhône-Alpes gagne des emplois depuis deux ans. Ce trimestre, la hausse est particulièrement forte, puisque la dernière d'ampleur comparable remonte à quasiment une décennie : la région compte 10 300 salariés supplémentaires, soit une augmentation de +0,5 %, légèrement plus importante que celle enregistrée en France métropolitaine (+0,4 %) ([figure 1](#)). L'emploi régional rejoint ainsi son niveau de début 2008, juste avant la crise. Comme au niveau national, l'emploi reste dynamique dans les services marchands malgré un ralentissement de l'emploi intérimaire. Il repart franchement dans la construction après une fin d'année médiocre. En revanche, l'industrie continue de perdre des salariés. Sur l'année, la région gagne 27 300 emplois, soit un accroissement de +1,4 %, comme au niveau national.

1 Évolution de l'emploi salarié marchand

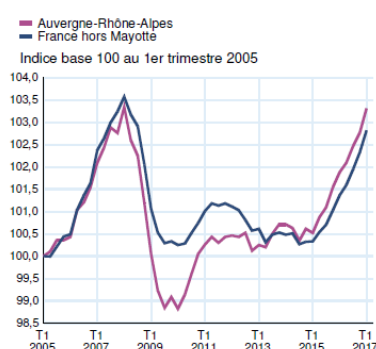


Figure 1 – Évolution de l'emploi salarié marchand

L'accroissement de l'emploi est significatif, ce trimestre comme sur l'année, dans le Rhône, le Puy-de-Dôme et la Haute-Savoie

Le Puy-de-Dôme enregistre la plus forte hausse trimestrielle de l'emploi : +1,8 %. La progression est franche également, de +0,7 à +1,0 %, dans le Rhône, la Haute-Savoie, la Drôme et l'Ardèche. Elle est plus contenue (+0,2 %) en Isère. Le nombre de salariés connaît une baisse, de l'ordre de -0,4 %, dans l'Allier ou en Savoie. Les effectifs varient peu dans les autres départements.

Sur un an, l'accroissement du nombre de salariés est fort, de +2,2 % à +2,4 %, dans le Rhône et le Puy-de-Dôme. La hausse est dans la tendance régionale dans la Drôme et la Haute-Savoie ; elle s'étage entre +0,6 % et +1,0 % dans les autres départements, à l'exception de l'Allier et la Savoie où le niveau de l'emploi est légèrement plus faible qu'un an auparavant.

L'emploi intérimaire ralentit

La progression de l'emploi dans l'intérim est plus modérée que précédemment ce trimestre. Le secteur gagne 2 200 emplois au total en Auvergne-Rhône-Alpes, soit une hausse de +2,4 %, très proche de celle relevée en France métropolitaine ([figure 2](#)).

Du fait du dynamisme du secteur depuis l'été, le niveau de l'emploi intérimaire reste en forte hausse sur un an (+16,1 %), là encore dans la tendance nationale.

2 Évolution de l'emploi intérimaire



Figure 2 – Évolution de l'emploi intérimaire

Le fléchissement est marqué dans l'industrie, mais la construction renoue avec les gains d'emploi

La régression de l'emploi **industriel** est plus marquée qu'au trimestre précédent (1 400 postes en moins, soit – 0,3 % contre – 0,2 % dans l'ensemble du pays) ([figure 3](#) ; données provisoires [cf avertissement](#)). Hors agroalimentaire, tous les secteurs sont concernés. L'Isère, et dans une moindre mesure la Drôme, l'Ain et le Puy-de-Dôme concentrent l'essentiel des pertes. Sur l'année, l'emploi industriel compte 3 300 salariés de moins en Auvergne-Rhône-Alpes, soit un recul de – 0,7 %, comparable au niveau national.

Figure 3 - Évolution de l'emploi salarié privé par secteur (hors agriculture)

Figure 3 - Évolution de l'emploi salarié privé par secteur (hors agriculture)

	Effectif au 1er trimestre 2017	Evolution sur un an (%)	Évolution par rapport au 4e trimestre 2016		
			En effectif	En %	France métropolitaine (en %)
Industrie	479 200	-0,7	-1 400	-0,3	-0,2
Construction	173 800	0,0	1 500	0,8	0,7
tertiaire marchand (1) + (2)+ (3)	1 319 600	2,4	10 200	0,8	0,6
(1) commerce	372 300	0,4	900	0,2	0,2
(2) services hors intérim	853 100	1,9	7 100	0,8	0,5
(3) intérim	94 200	16,1	2 200	2,4	2,5
Ensemble	1 972 600	1,4	10 300	0,5	0,4

- Note : données corrigées des variations saisonnières, provisoires pour le 1^{er} trimestre 2017
- Champ : emploi salarié marchand en fin de trimestre (hors agriculture et salariés des particuliers employeurs) ;
- Source : Insee, estimations d'emploi ; estimations trimestrielles Acoess-Urssaf, Dares, Insee

L'emploi baisse de manière quasi continue dans la **construction** depuis 2008. La dégradation s'est faite à un rythme plus ralenti tout au long de l'année 2016, et ce trimestre, le secteur compte 1 500 salariés supplémentaires, soit une progression de + 0,8 %, contre + 0,7 % dans l'ensemble du pays. A l'exception de la Loire et l'Ardèche, tous les départements sont concernés par cette reprise. Elle est cependant plus marquée, de l'ordre de + 2 %, dans la Drôme et les Savoie.

Sur un an, le secteur a créé autant d'emplois qu'il en a détruits, alors qu'au niveau national le solde est légèrement positif (+ 0,1 %).

Après deux trimestres de faibles variations, le secteur du **commerce** gagne des salariés, 900 en tout, soit une progression de + 0,2 % comme en France métropolitaine. La situation est plutôt contrastée d'un département à l'autre et les gains concernent essentiellement l'Ain, la Drôme, le Rhône, la Loire et l'Ardèche.

En glissement annuel, le commerce compte 1 600 salariés supplémentaires dans la région, soit une augmentation de + 0,4 %, moins soutenue qu'au niveau national (+ 0,6 %).

Les gains d'emploi sont élevés dans les **services marchands hors intérim** ce trimestre. Le secteur compte 7 100 salariés de plus, ce qui représente une progression de + 0,8 %, plus importante que celle relevée au niveau national (+ 0,5 %). Les gains sont nets, supérieurs à + 1 % pour l'hébergement-restauration, l'information et communication ainsi que pour les services aux entreprises et les activités scientifiques et techniques. En revanche, l'immobilier est en repli.

Le dynamisme du secteur ne se dément pas au fil des trimestres, et sur l'année, les services gagnent 15 700 salariés, soit une progression de + 1,9 % contre + 1,4 % au niveau national.

4 Évolution de l'emploi salarié marchand par secteur

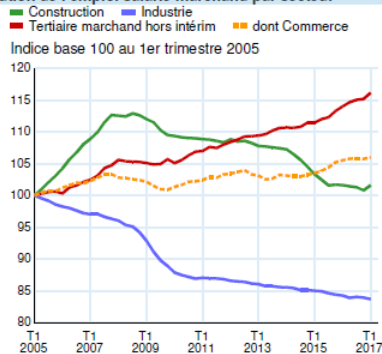


Figure 4 – Évolution de l'emploi salarié marchand par secteur en Auvergne-Rhône-Alpes

Le taux de chômage s'oriente à la baisse

Le **taux de chômage** s'oriente nettement à la baisse ce trimestre (– 0,4 point), comme dans toutes les régions françaises. Il atteint désormais 8,3 % de la population active (figure 5). La baisse trimestrielle est identique au niveau national. Sur un an, le taux de chômage régional a diminué de – 0,6 point, là encore comme en France métropolitaine. La région demeure l'une de celles où il est le plus bas, juste derrière Bretagne et Pays-de-la-Loire, à un point de moins que la France métropolitaine.

5 Évolution du taux de chômage

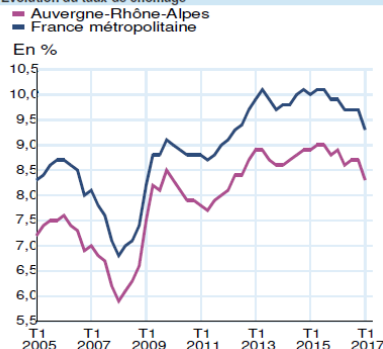
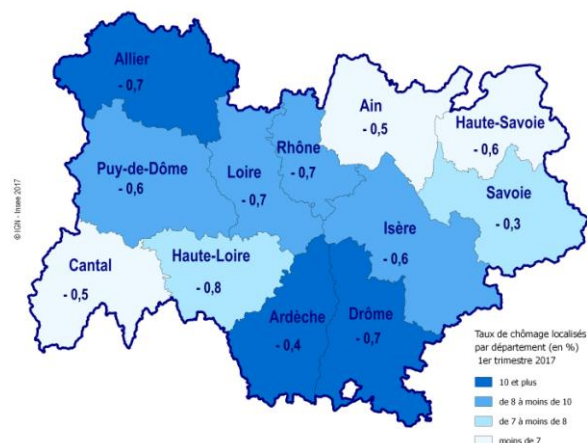


Figure 5 – Taux de chômage

s'étagent désormais entre 5,9 % de la population active dans le Cantal et 10,5 % dans la Drôme.

Sur un an, le taux de chômage régresse dans tous les départements. Le recul, limité en Savoie ou en Ardèche (– 0,3 à – 0,4 point), est très fort dans l'Allier, la Drôme, la Loire et en Haute-Loire (– 0,7 à – 0,8 point) (figure 6).

Figure 6 - Taux de chômage dans les départements d'Auvergne-Rhône-Alpes



- Note : données provisoires pour le 1^{er} trimestre 2017
- Note de lecture : l'évolution du taux de chômage sur un an dans le Rhône est de - 0,7 point.
- Source : Insee, *taux de chômage localisés (Auvergne-Rhône-Alpes et au sens du BIT (France))*

L'année 2017 commence bien pour la construction

En Auvergne-Rhône-Alpes, 58 200 logements ont été autorisés à la construction entre avril 2016 et mars 2017, soit une hausse de + 11,1 % en un an, contre + 14,1 % au niveau national (figure 7).

Comparé au cumul annuel mesuré trois mois plus tôt, le nombre de logements autorisés augmente de + 1,4 %, moins qu'au niveau national (+ 3,4 %). Seuls les départements du Rhône et de la Loire enregistrent des baisses (– 6,3 % et – 7,1 %), le nombre de logements autorisés augmente dans les autres départements de + 0,8 % en Haute-Savoie à + 16,7 % en Ardèche.

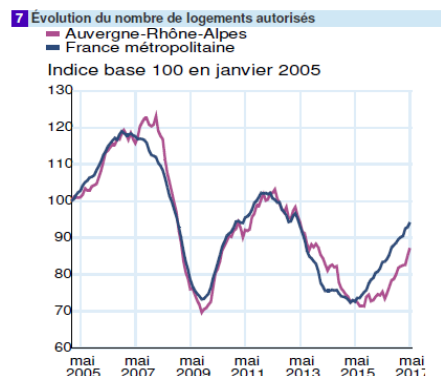


Figure 7 – Évolution du nombre de logements autorisés à la construction

Par ailleurs, 50 000 logements ont été commencés dans la région d'avril 2016 à mars 2017. Les mises en chantier sont en hausse de + 8,5 % en un an. En France métropolitaine, la croissance est nettement plus rapide (+ 16,2 %).

Par rapport au cumul annuel mesuré à la fin de 2016, les mises en chantier augmentent de + 1,4 % dans la région et + 5,0 % au niveau national (figure 8). Les départements savoyards, l'Isère et l'Ain enregistrent des augmentations substantielles. En revanche, dans le Rhône (– 3,0 %) et dans l'ouest de la région, on constate des baisses (la Loire et le Puy-de-Dôme, respectivement – 4,0 % et – 2,8 %).

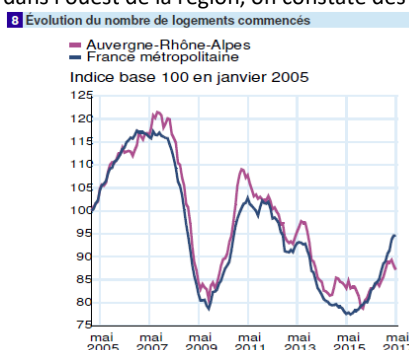


Figure 8 – Évolution du nombre de logements commencés

L'activité hôtelière débute l'année par une baisse

Au premier trimestre 2017, le recul de la fréquentation hôtelière atteint – 4,2 % par rapport au premier trimestre 2016, pour un total de 6,5 millions de nuitées. L'activité hôtelière subit le contrecoup d'un premier trimestre 2016 exceptionnel. Elle fait toutefois suite à une année 2016 qui a connu une croissance ininterrompue. La baisse est particulièrement sensible dans les départements alpins (– 10,4 % en Savoie, – 6,9 % en Haute-Savoie et – 3,7 % en Isère). Dans un contexte de diminution de l'offre de chambres (– 2,3 %), le taux d'occupation recule dans les départements savoyards mais progresse dans le Rhône, en Isère et dans le Puy-de-Dôme. Inversement, on enregistre une augmentation de la part des nuitées professionnelles dans le Rhône et l'Isère. La baisse de la part des nuitées étrangères est sensible dans les départements de montagne (Savoie, Haute-Savoie et Isère). Elle provient en partie du décalage des vacances étrangères sur le mois d'avril cette année.

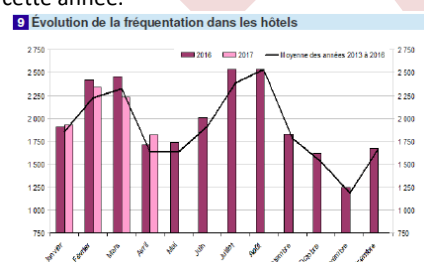


Figure 9 - Évolution de la fréquentation dans les hôtels

Les exportations régionales progressent plus vite que les nationales

Les exportations augmentent nettement (+ 2,1 % après + 0,1 %) en moyenne glissante entre le deuxième trimestre 2016 et le premier de 2017. En France métropolitaine, la hausse est limitée à + 1,0 % (après + 0,1 %) (figure 10).

Tous les secteurs progressent, notamment les produits pharmaceutiques (+ 6,9 %) ainsi que les matériels de transport (+ 4,0 %) et les équipements mécaniques, matériel électrique, électronique et informatique (+ 1,2 %).

Les exportations vers l'Union Européenne, qui représentent 60 % des exportations régionales, accélèrent à + 1,6 % au premier trimestre 2017 après un rythme de + 1,0 % par trimestre en 2016. Celles à destination de l'Asie diminuent pour le quatrième trimestre consécutif (– 0,5 %), ainsi que celles vers le Proche et Moyen Orient (– 4,5 %), en recul depuis un an et demi.

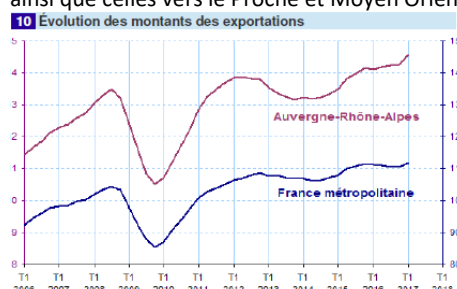


Figure 10 - Évolution des montants des exportations (glissement sur quatre trimestres)

Encadrés**Contexte international : Dans la zone euro, le climat des affaires est au printemps 2017 au plus haut depuis dix ans**

Au premier trimestre 2017, la croissance des économies avancées s'est un peu infléchie (+ 0,4 % après + 0,5 %), en particulier aux États-Unis (+ 0,3 % après + 0,5 %) et au Royaume-Uni (+ 0,2 % après + 0,7 %). Dans la zone euro, la croissance s'est légèrement élevée (+ 0,6 % après + 0,5 %), en particulier en Allemagne (+ 0,6 % après + 0,4 %). Le climat des affaires reste bien orienté dans les économies avancées et la croissance y resterait solide. La conjoncture est aussi favorable dans les économies émergentes. En conséquence le commerce mondial accélérerait vigoureusement en 2017 (+ 5,9 %, ce qui serait la plus forte croissance depuis 2011), sous l'impulsion des économies émergentes et des États-Unis. Dans la zone euro, la croissance continuerait de s'élever à petits pas en 2017 (+ 1,8 % après + 1,6 % en 2016 et + 1,4 % en 2015). La consommation résisterait au ralentissement du pouvoir d'achat car les ménages réduiraient leur épargne de précaution, en particulier en Italie et en Espagne.

Contexte national : La croissance française s'est élevée d'un cran depuis le quatrième trimestre 2016

En France, la croissance est restée solide début 2017, sur un rythme de + 0,4 % à + 0,5 % depuis fin 2016. L'investissement des entreprises a vivement accéléré mais les exportations se sont nettement repliées et la consommation des ménages a marqué le pas. Dans le même temps, l'emploi salarié marchand a de nouveau solidement progressé (+ 76 000 après + 60 000 fin 2016) et le taux de chômage a nettement diminué (- 0,4 point à 9,6 %). En mai, le climat des affaires dans l'industrie en France est au plus haut depuis mi-2011. Au total, le PIB progresserait de nouveau solidement jusque fin 2017 (+ 0,5 % aux deuxième et troisième trimestres, + 0,4 % au quatrième) et s'élèverait de 1,6 % sur l'année, une croissance inédite depuis 2011. L'emploi resterait dynamique et le taux de chômage baisserait de nouveau, pour s'établir à 9,4 % fin 2017.