



CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

Gérard CLEMENT

Je vous présente mes
**Mes vœux les meilleurs
 de Santé, Joie et Bonheur
 Pour 2018**

Avec toute mon amitié

"La République affirme le droit et impose le devoir."
 Victor Hugo

"L'homme est né pour l'action, comme le feu tend en haut et la pierre en bas."
 VOLTARE

Le peuple s'honora comme il se pouvait faire
 Qu'un homme seul eût plus de sens
 Qu'une multitude de gens.
 Jean de La Fontaine

Gérard CLEMENT Mail : gerardclement@outlook.fr Tel : 0609415236

REVUE DE PRESSE Du 24 au 30 Janvier 2018 2018

- [Pour un nouveau contrat mondial DISCOURS DE DAVOS](#)
- [Où en sont l'emploi et la qualité de vie en Europe ?](#)
- [Absentéisme et présentéisme : une étude qui doit interroger les entreprises !](#)
- [Assurance chômage, début des négociations](#)
- [ASSURANCE CHOMAGE Socle de réflexion pour une concertation utile](#)
- [Démocratiser l'Europe, cela commence à la BCE](#)
- [Conditions de travail : France is NOT back](#)
- [Emploi : les Français de plus en plus vulnérables](#)

Pour un nouveau contrat mondial DISCOURS DE DAVOS Publié le 25 janvier 2018 Emmanuel Macron

Laissez-moi aussi saluer les vice-présidentes de ce Forum, puisque c'est le choix, je pense, heureux, fort que vous avez fait pour cette année et je salue donc nos vice-présidentes en même temps que les chefs d'État et de Gouvernement ici présents et tous les amis que nous avons dans la salle.

Vous avez parlé de la mondialisation et les paradoxes de cette mondialisation. Et lorsque vous arrivez ici, le paradoxe le plus important, c'est de parler de mondialisation dans un endroit qui est pratiquement isolé du reste du monde par la neige. Alors une chose qui est certaine ici, à Davos, lorsque vous regardez par la fenêtre, surtout lorsque vous arrivez ici, dans ce bâtiment, on a vraiment du mal à croire dans le réchauffement climatique. Heureusement et bien évidemment, vous n'avez invité aucun climato-sceptique cette année.

Vous avez décidé d'évoquer un certain nombre de défis aujourd'hui dans notre environnement et ma première réponse, c'est de parler de ces défis en France et en Europe. Je dois dire que nous avons déjà mis en place un certain nombre de mesures que je vais passer en revue pour vous et nous allons continuer avec la même force.

Mais ne soyons pas naïfs, la mondialisation connaît une crise aujourd'hui, une crise majeure. Et ce défi énorme requiert un effort collectif de la part d'organisations internationales, de la part d'États, d'entreprises, la société civile afin de trouver et de mettre en œuvre des solutions. C'est la raison pour laquelle il me semble que votre décision de choisir le sujet de cette année est tout à fait justifiée et la raison de ma présence ici, c'est un appel à l'action. J'en appelle à tous et à toutes ici, il faut passer à l'action.

La France a été profondément touchée par des changements structurels et son rapport avec la mondialisation, avec l'enjeu en général. Et je suis ici devant vous mais il y a quelques mois, je n'étais vraiment pas sûr de venir et j'ai dû me battre avec un parti nationaliste, pourquoi ? Parce que nous étions dans des craintes, dans des peurs vis-à-vis de la mondialisation dans mon propre pays. Pourquoi cette peur ? Parce qu'il n'y a pas eu les résultats escomptés, les résultats étaient plutôt faibles : chômage, déficit public, manque de croissance. Et d'ailleurs, nous n'avons pas encore tout résolu. Et puis parce que certaines personnes ont quand même proposé aux Français de sortir tout simplement de la mondialisation.

Mais cette alternative, elle est proposée dans tous les pays et ceci me mène à la responsabilité qui est la nôtre, la responsabilité qui consiste à construire une France prospère, ouverte au monde, mais capable aussi de reconnaître et d'accepter et d'intégrer les laissés-pour-compte de la mondialisation.

Il faut pouvoir montrer qu'elle est plus équitable pour les classes moyennes. C'est le défi du « en même temps » que j'ai essayé d'articuler en France et qui fait débat en France à l'heure actuelle. La situation est très claire : il faut rendre la France plus compétitive, plus novatrice pour pouvoir financer justement un système juste. Rendre la France plus compétitive dans un cadre européen, voilà le but pour la France. Et permettez-moi de passer en revue les piliers de cette stratégie.

Tout d'abord, je voudrais parler du capital humain. Notre monde a changé et, aujourd'hui, il nous faut moins de bras et plus de cerveaux, il nous faut des personnes éduquées, formées. Les hommes et les femmes en France doivent pouvoir s'adapter au changement et doivent être formés de façon efficace. Donc nous avons commencé à mener à bien des réformes approfondies de notre système éducatif aujourd'hui, pas plus tard qu'aujourd'hui aussi, pour former, pour éduquer nos citoyens parce que lorsque l'on prend les classements – Angel GURRIA est avec nous –, je suis désolé des dernières années mais bon, en tout cas, nous avons chuté dans les classements.

Donc il nous faut vraiment réformer notre système éducatif, réformer aussi les règles qui régissent les accès à l'université pour faciliter l'accès aux universités. Et de façon plus générale, il s'agit maintenant de réfléchir à la manière dont on peut mieux investir dans ce système éducatif et mieux le réformer. En plus de cette réforme, nous réformerons également le système d'apprentissage et de formation professionnelle. Ce sont deux éléments qui sont vraiment cruciaux dans cette réforme de l'éducation. Pourquoi ? Parce que si on veut accompagner les gens dans ce changement mondial, il faut leur proposer quelque chose. Ces dernières années, à droite et à gauche, on expliquait aux gens : nous allons vous protéger du changement. Mais il nous faut parfois accélérer le changement ! Au contraire, nous devons être dans la réalité et donner la vraie protection, la vraie protection qui consiste justement à former pour pouvoir permettre à ces gens d'avoir un travail.

Nous allons investir lourdement dans la formation et l'éducation et nous allons également simplifier et rendre plus efficace l'ensemble du système. En même temps, nous allons innover également dans l'économie et notamment par le biais de la recherche et le développement. Nous allons maintenir et renforcer nos mécanismes d'incitation fiscale et, en plus de cela, nous créerons un fonds de 10 milliards pour financer des programmes de recherche et d'innovation et notamment cette innovation perturbatrice. Et puis nous investirons aussi pour développer ces programmes d'innovation que nous allons lancer. Là aussi, nous nous concentrons sur la recherche et le capital humain.

Deuxième pilier de cet agenda ou ce train de réformes, ce sont l'investissement et le capital. Dans une économie comme la nôtre, vous la connaissez très bien, l'économie d'innovation et de compétences, il est bon d'avoir un système financier compétitif dont nous disposons en France, mais il est plus orienté vers les salaires que vers le capital. Il nous faut plus de capital, de fonds dans cet environnement pour financer les risques, les grandes innovations. Donc nous avons également adopté toute une série de réformes pour allouer nos épargnes dans cette direction ou à ce type de financement. Des négociations ont lieu en ce moment même à l'échelle européenne et mondiale pour justement davantage se concentrer sur des projets, des bons projets durables.

Des mesures concrètes viennent d'être adoptées pour faciliter ce type d'action. Donc nous avons réduit nos impôts aux entreprises : nous étions à 33 %, nous les avons considérablement réduits, les impôts. Une réforme aussi sur les profits sur le capital et d'autres mesures encore qui nous permettent de devenir plus compétitifs. Et tout cela pour quoi ? Pour finalement accélérer le redressement, accélérer la récupération de notre compétitivité et en réduisant les coûts du travail, nous renforçons aussi l'attractivité de la France. Donc nous allouons notre capital dans le financement de l'innovation, notamment dans les technologies perturbatrices, pour renforcer ce modèle.

Et puis troisième pilier, l'accélération et la souplesse. Dans un monde comme le nôtre, l'éducation et les nouveaux filets de sécurité sont essentiels pour protéger les gens mais il nous faut des structures beaucoup plus souples, des règles plus souples aussi pour s'adapter au changement, pour pouvoir aider les entreprises de tout type – des grandes entreprises, des start-up –, les aider à changer de business model pour justement s'adapter au nouvel environnement. Et c'est pour cela qu'en été l'année dernière, nous avons adopté une réforme très importante de notre marché du travail dont la philosophie principale – et je résume fortement –, c'est d'aligner l'Allemagne à l'Allemagne et à l'Europe du Nord, moins de règles définies par la loi et beaucoup plus de règles définies par un consensus, tant au niveau des entreprises qu'au niveau des secteurs. Donc, une meilleure adaptation à l'environnement des entreprises. Et ça, c'est un changement énorme. Cela nous rend plus compétitifs et beaucoup plus productifs et je pense que c'est une réforme que nous attendions depuis longtemps.

Accélération et souplesse, c'est aussi, ça entraîne aussi toute une série de réformes microéconomiques sur le logement, l'énergie, les transports et ce pour réduire les coûts totaux pour les gens, améliorer la compétitivité et rendre notre économie plus rapide, plus efficace dans les secteurs critiques.

Quatrième pilier de cette stratégie, nous avons décidé d'ériger la France en modèle, en exemple dans la lutte contre le changement climatique. C'est un avantage en termes de compétitivité. Il nous faut absolument arrêter d'opposer le changement climatique à la productivité, pourquoi ? Parce qu'on doit attirer les talents et les talents viendront là où c'est agréable de vivre, là où la vie est agréable ! Je ne sais pas si je dois vraiment vous convaincre ou non mais en tout cas, il nous faut une stratégie orientée vers la lutte contre le changement climatique. Là aussi, nous avons adopté un certain nombre de mesures pour faire accélérer la stratégie verte et notamment pour ce qui est des émissions de CO2 et leur réduction, bien entendu.

Qu'est-ce que cela veut dire ? D'ici à 2021, nous serons débarrassés du charbon. Cela veut dire que nous allons lancer encore des programmes de recherche et de développement et nous avons déjà attiré des projets de recherche et des start-up nombreux, grâce au programme au programme de Make Our Planet Great Again et grâce à tous ces projets qui, maintenant, arrivent en France.

Et le cinquième pilier de cette stratégie nationale – et c'est le dernier, je vous rassure –, le cinquième pilier, c'est le changement culturel. Et pour moi, c'est aussi important que les réformes concrètes, les emprunts, etc. Ce changement culturel, c'est la préférence à la simplification et à l'allègement administratif. La France est fameuse pour ses nombreux règlements et son droit fiscal très compliqué. Et pourquoi ? Parce que nous avons, j'ai réussi à gérer mieux que d'autres économies les inégalités. Mais par contre, nous n'avons pas évité les inégalités, nous les avons corrigées par une énorme complexité et ces corrections, fondamentalement ou définitivement, ont affaibli notre compétitivité.

Donc nous allons avoir une stratégie pour éviter les inégalités, j'y reviendrai plus tard, mais en même temps, nous allons simplifier les processus, nous allons amincir la bureaucratie et la simplifier avant tout. Nous avons pris toute une série de mesures concrètes pour lancer cette nouvelle structure d'esprit, cette nouvelle culture. Au cours des six derniers mois, nous avons réduit comme des fous le nombre de réglementations et nous avons diminué le nombre d'approches bureaucratiques et nous avons maintenant passé une loi pour changer complètement les relations entre l'administration et les entrepreneurs et les gens.

Ensuite, la visibilité. Nous devons garantir la stabilité aux gens, les entrepreneurs, les citoyens, les investisseurs. Toutes les réformes que j'ai mentionnées sur les impôts et les taxes visent à simplifier et nous avons adopté une stratégie quinquennale sur la fiscalité. C'est tout à fait nouveau parce que c'est facile de venir chez vous et de vous dire : j'ai changé le système fiscal pour cette année et l'année prochaine, je change encore. Parce que l'imprévisibilité est tout à fait contreproductive. Donc la visibilité, c'est important. Voilà la stratégie, c'est une stratégie sur cinq ans et nous n'allons pas changer pendant cinq ans, c'est tout. Donc c'est mon engagement et c'est l'engagement de ma gouvernance.

Troisième point très important, c'est le risque. Voilà un point donc du changement de culture. Donc, en France, j'ai toujours dit que c'était interdit d'échouer mais c'était aussi interdit d'avoir du succès et de réussir. Alors vous voyez que la marge est relativement réduite et vous n'avez pas beaucoup de marge de manœuvre. Aujourd'hui, il devrait être plus facile d'échouer, c'est-à-dire de prendre des risques. Donc, pour réduire le coût de l'échec, pour que les gens reviennent et recommencent et pour faciliter la réussite et pour autoriser la réussite, donc nous avons décidé d'avoir une autre relation par rapport au risque. Si vous prenez un risque, il faut être récompensé et si vous échouez, eh bien il faut que ce soit autorisé d'échouer. Voilà le changement d'esprit, le changement de culture que nous essayons d'installer en France parce que la France, c'est une nation d'entrepreneurs, c'est une nation de gens qui adorent le risque et c'était une grosse erreur, si vous regardez notre Histoire, que de ne pas autoriser ce risque et de ne pas lui donner suffisamment de marge.

Alors mon message, c'est : la France est de retour. La France est de retour au centre de l'Europe parce que nous n'aurons jamais de réussite française sans la réussite européenne. Et pour moi, toutes ces initiatives et toutes ces réformes ont une contrepartie, c'est la stratégie européenne. Et je vois beaucoup de dirigeants européens ici présents et ce sont de chers amis et, tous ensemble, nous travaillons d'arrachepied pour que cette stratégie commune se réalise.

Je sais qu'Angela MERKEL vous a déjà communiqué cette vision il y a quelques heures et nous travaillons en étroite collaboration à cet égard. Mais je voudrais simplement en résumé que vous croyiez que la stratégie fondamentale pour moi au cours de l'année qui vient et aussi au cours de l'année que nous vivons actuellement, c'est de refondre l'Europe, préparer les questions sur l'énergie, le numérique, la migration et l'investissement. Ça, ce sont quatre sujets sur le programme 2018 mais cette année va être l'année où il va falloir que nous élaborions la stratégie sur 10 ans pour l'Europe parce que, dans l'environnement actuel, l'Europe a une responsabilité et un rôle par rapport à la Chine et par rapport aux États-Unis parce que notre vision, notre ADN de relation entre la liberté, la justice, l'équité, les droits individuels, c'est tout à fait unique et nous avons cet équilibre entre ces valeurs en Europe.

Aux États-Unis, il y a une très forte préférence vis-à-vis de la liberté, mais l'approche vis-à-vis de l'équité est très différente. En Chine, il y a une aspiration encore différente. Mais c'est cette synthèse entre ces quatre valeurs qui sont à la base de notre approche multilatérale et de la mondialisation. Ceci a été fait en Europe et, en Europe, nous avons besoin d'une Europe plus forte pour être intégrés, insérés dans le monde, dans la mondialisation de notre planète. Et mon avis, c'est que nous devons redessiner une stratégie sur 10 ans, pas une stratégie comme ça de 24 heures, non non, une stratégie pour l'aspect économique, social, pour le vert, pour la science et pour la politique. Il faut une nouvelle stratégie de puissance européenne dans ces domaines et il faut pour cela davantage d'ambition pour que nous ayons une Europe plus souveraine, plus unie et plus démocratique.

Et pour la migration, le numérique, l'énergie, la défense, le développement, les finances, les investissements, le cœur de ce qui nous rend souverains dans cet environnement sera la construction d'une politique commune.

Je ne suis pas naïf, nous n'allons jamais construire quelque chose de suffisamment ambitieux à 27 et, honnêtement, je ne veux pas dire que c'est impossible à 27, non, je dirais simplement que nous devons bien sûr commencer notre travail à 27. Mais il faut plus d'ambition, il faut une sorte d'avant-garde de l'Europe pour réaliser quelque chose dans ces domaines critiques que j'ai mentionnés. Nous ne devons pas attendre que tout le monde soit aussi autour de la table pour avancer.

Donc, si certains sont prêts à être plus ambitieux et à aller de l'avant dans ce qui nous rendra souverains dans cet environnement pour défendre nos valeurs et nos intérêts, avançons ! Et là, nous sommes ouverts, la porte et la fenêtre sont toujours ouvertes. Mais ceux qui ne veulent pas avancer ne doit pas pouvoir bloquer ceux qui sont ambitieux dans la salle car je pense que cette ambition, c'est l'ambition qui permettra à notre euro zone de devenir plus forte, plus équitable, plus ambitieuse et plus capable de transmettre un message cohérent à propos de ce que nous voulons réaliser dans cet environnement.

En septembre dernier, j'avais fait un grand discours à ce sujet, nous avons beaucoup travaillé, mais j'espère, avec mes amis qui se trouvent dans cette salle, pouvoir élaborer ensemble pour la fin de cette année cette stratégie commune pour les 10 prochaines années pour donner à nos populations et au reste du monde une visibilité de ce qu'est l'Europe, c'est-à-dire une nouvelle puissance capable de coopérer avec lui.

Parce que, mes amis, je veux ici toutefois vous faire un aveu, si je souhaite que la France trouve pleinement sa place dans la compétition mondiale et si je pense que la condition, c'est que l'Europe, justement, soit plus forte et réussisse à trouver une nouvelle ambition, ça n'est pas une finalité en soi. La croissance économique, ça n'est pas une finalité en soi et on s'est, je pense, souvent trompé, parfois encore récemment, dans les discours qu'on tenait en disant : vous allez voir, tous nos sujets vont s'arranger, parce qu'on va avoir de la croissance.

Nous, on peut avoir un ou deux points de croissance en plus, c'est notre bataille, mais ça ne règle pas tous les sujets et la croissance économique, ça n'est pas une fin, ça reste un moyen. Et j'irais même plus loin, cette recherche de croissance économique nous a parfois fait oublier ce que les peuples sont prêts à accepter pour l'obtenir. La crise de la mondialisation qu'on est en train de vivre aujourd'hui, elle est liée à ça. Le monde, il est fragmenté par une série de phénomènes économiques, géopolitiques nouveaux et qu'on pouvait pour certains anticiper, qui sont liés à ce divorce.

D'abord, on a pensé ou on a fait croire que la croissance, ça concernait tout le monde, on disait : plus on aura de croissance, tous les problèmes vont s'arranger dans les pays émergents, les pays intermédiaires ou les économies développées. Ça n'est pas vrai parce que cette croissance, elle est structurellement de moins en moins juste. Toutes les revues internationales le montrent, que ça soit des institutions multinationales, des ONG, il y a une concentration sur les 1 % les plus riches qui se fait à chaque fois. C'est lié à quoi ? La financiarisation de cette mondialisation qui a favorisé un effet de concentration et les nouvelles technologies, cette économie de l'innovation et de la compétence que j'évoquais, parce que c'est une économie de super stars. Elle favorise les gens très talentueux et elle se concentre chez les gens les plus talentueux.

La réponse, on ne peut pas l'apporter dans chaque pays avec un système de taxes, sauf à être très coordonnés entre nous tous parce que sinon les talents s'en vont. Je peux vous dire, on a très bien testé cette méthode. Elle ne marche pas en non-coopératif et en non-coordonné ! Ça, ce n'est pas une bonne idée. Par contre, ne pas avoir de réponse du tout, ce n'est pas une bonne idée sur ce sujet. Ensuite, on nous dit : on est dans un monde formidable, les distances se raccourcissent, on est dans un monde où tout s'accélère, mais dans nos sociétés, tout se refracture.

On a des sociétés faites aujourd'hui de nomades qui bénéficient formidablement de la mondialisation et dont la vie, le quotidien, le destin est plus proche de gens qui sont à Bombay, à San Francisco que de leurs voisins de palier. Ça crée un vrai risque dans la démocratie parce que ça désaligne les intérêts, les sujets et ce qui fait le consensus démocratique et c'est devant nous. Et nous, on réfléchit ici de ces enjeux mais à quelques dizaines de kilomètres d'ici, on a des gens qui croient fermement que la solution, c'est la sortie de la globalisation et on a de plus en plus de gens qui sont convaincus que c'est la bonne option.

Alors, une fois que j'ai dit ça, ça veut dire que nous avons un défi qui n'est pas mince. Ce défi, ce n'est pas celui que des gouvernements. D'abord, les gouvernements, les États, depuis quelques années, je pense, vont dans le mauvais sens face à ces défis. Il y a les défis démocratiques que j'évoque. Beaucoup de gouvernements sont tentés de répondre par une approche nationaliste : vous avez raison, tout ça ne va pas, on referme les frontières. Ensuite, les défis qui font peur – les grandes migrations, le terrorisme, les grands changements technologiques –, ce sont des défis qui imposent une coordination internationale. Je l'évoquais au moins pour l'Europe mais plus large encore que l'Europe, si nous ne sommes pas en situation de coopérer, on ne saura pas les régler et on cherchera toujours à avoir nos avantages comparatifs. Et la recherche de l'avantage comparatif fait qu'on est toujours tiré vers le bas. C'est la course vers le point le plus bas sur tous ces sujets.

Et donc, cette course non coopérative nous empêche au fond de répondre à ces peurs et à ce qui tient nos nations ensemble. Et les États ont été dans le mauvais sens parce qu'on a plutôt fragilisé le multilatéralisme face à tout cela ces derniers temps. Et qu'il s'agisse de l'ONU, du FMI, de l'OMC, on a eu de plus en plus de gens qui ont attaqué ces institutions en disant : « Nous, on reprend en quelque sorte nos droits, on a notre propre approche, on crée des systèmes alternatifs. » Ne nous trompons pas, toutes ces structures sont nées de ce que le professeur vient de rappeler, cette période de l'Histoire où on a vu ce à quoi conduisait l'approche non coopérative entre les gouvernements lorsqu'il y avait des grandes peurs séculaires. Et depuis quelques années, nous avons été sur ce sujet dans le mauvais sens.

Nous avons été aussi, quand on regarde le droit social, le fiscal, tous les sujets qui, en quelque sorte, fondaient le cœur d'un État, dans un sens très non coopératif et dans un affaiblissement continu. J'expliquais il y a un instant ce que je fais pour la France. La France avait, était en quelque sorte très décalée par rapport au reste de l'Europe, elle était très au-dessus sur tous ces sujets de la moyenne européenne. Mais quand je regarde la dynamique actuelle dans le monde, on a une dynamique qui, sur les sujets fiscaux ou les sujets sociaux, est en train de continuer à expliquer aux gens : les amis, la bonne réponse, c'est d'en faire toujours moins ! La meilleure réponse, c'est de baisser nos impôts ! Il n'y a pas de limite ! Race to the bottom !

Sur le social, c'est pareil. Si nous ne définissons pas un standard de coopération internationale, jamais on n'arrivera à convaincre les classes moyennes, les classes laborieuses, que la mondialisation est bonne pour elles ! Ce n'est pas vrai ! Ce n'est pas vrai ! Sur le commerce, nous revenons vers, là aussi, des stratégies qui sont non coopératives, vers plus de protectionnisme, vers la fragmentation de ce que l'OMC a fait, la menace de certains accords régionaux qui était très structurante et on détricote ce que la mondialisation avait pu mettre en place. Et sur le climat, beaucoup étaient avec moi le 12 décembre dernier à Paris, nous ne sommes pas à la hauteur de ce à quoi nous nous sommes nous-mêmes engagés, c'est-à-dire on est en train de perdre la bataille. 2020, ce n'est pas un rendez-vous pour une nouvelle conférence. Si on n'a pas délivré des actions concrètes, il ne faudra pas expliquer aux gens qu'ils sont de plus en plus vulnérables, on aura tout fait en pleine conscience pour le faire !

Donc, sur tous ces sujets, qui sont des sujets, je dirais qu'on connaît bien et sur lesquels on a su s'organiser, on a désagrégé l'organisation internationale, on l'a affaiblie. Et à ça, s'ajoutent des nouveaux sujets que nous n'avions pas vus : l'urbanisation accélérée, les grandes migrations et le changement technologique que vous avez parfaitement explicité. Et chacun est porteur de nouvelles inégalités, de nouveaux changements qui font très peur aux gens et qu'on ne pense là aussi trop souvent que de manière non coopérative. On n'a pas mis en place l'organisation mondiale qui nous permet de penser toutes les conséquences de ces changements technologiques, de l'intelligence artificielle, par exemple, ou du big data. On a une stratégie aujourd'hui mondiale totalement non coopérative sur ces sujets !

En Europe, on n'a pas encore de vraie stratégie ; aux États-Unis, il y a une stratégie qui est laissée à des grands acteurs privés que nous aimons tous et que nous utilisons tous au quotidien dans nos devices ou nos plateformes Internet, mais qui ont privatisé cet enjeu avec tout ce que ça a emporté de rapport aux libertés individuelles et au secret ; et en Chine, l'enjeu, il est géré de manière totalement publique avec un contrôle des données qui est fait selon d'autres standards que nous cherchons, nous. Mais on n'a jamais d'approche multilatérale sur ce sujet qui va

détruire des millions d'emplois, changer les règles de la vie privée et donc construire le rapport au monde de nos citoyens. Mais demain, il changera la médecine, la connaissance que j'ai sur vous en termes justement de capacité à être soigné et même la solidarité nationale ! Tout ça pour dire – et je ne veux pas dégrader le tableau –, mais que ces changements technologiques, on fait tout pour les encourager chez nous, mais on ne fait pas attention et si on n'en pense pas le cadre, SCHUMPETER va très rapidement ressembler à DARWIN et vivre dans un monde totalement darwinien n'est pas bon. Ce n'est surtout pas bon pour nos peuples et pour toutes celles et ceux qui, en démocratie à la fin, décident de ça.

Face à toutes ces réalités et ces transformations, et je veux finir là-dessus, quels sont nos défis et comment y répondre ? Et au-delà de ce que nous faisons dans nos pays, de ce qui est nécessaire à faire pour l'Europe, nous avons quand même à retrouver, me semble-t-il, une forme de cadre, de grammaire du bien commun. On a des biens communs et ces biens communs sont mondiaux aujourd'hui, c'est le développement économique durable, l'environnement, la santé, l'éducation, la sécurité et la cohésion sociale, les droits de l'homme, et ces biens communs on ne peut jamais décider d'y renoncer. Et on doit dans nos stratégies et nos approches réussir à les articuler et à créer les bons forums pour recréer parfois de la régulation sur ces biens communs de manière coopérative.

Je dis ça pour les gouvernements mais je le dis aussi pour le secteur privé, personne ne pourra me suspecter de ne pas être "business friendly", personne ne pourra me reprocher de ne pas avoir une approche favorable à l'ouverture, au développement économique. Mais je vous le dis très franchement ici, cette approche doit avoir des résultats, ça c'est en quelque sorte mon job, celui du gouvernement et je l'espère de toutes celles et ceux qui dans le secteur privé viendront parce qu'ils ont confiance et permettront de créer des emplois et de se développer.

Même dans mon pays si je ne redonne pas un sens à cette mondialisation, si je n'arrive pas à expliquer aux gens qu'elle est bonne pour eux et qu'elle sert à traiter les problèmes du quotidien et qu'ils y ont leur place, dans cinq ans, dans 10 ans, dans 15 ans ce seront les nationalistes, les extrêmes, ceux qui proposent de sortir de ce système qui gagneront et ce sera vrai dans chaque pays ! Et donc on ne peut pas simplement être là à trembler en disant « c'est affreux » quand des nationalistes, des extrêmes ou des gens qui parfois portent des messages terroristes ou de repli sur soi dans certains autres pays gagnent ! Non, le défi est maintenant chez nous et la question est de savoir si on sait refonder un vrai contrat mondial et un vrai contrat qui n'est pas que celui des gouvernements.

Je vous le dis très franchement, si la part de ce contrat n'est pas intégrée dans le modèle des investisseurs, dans le modèle des banques, dans le modèle des entrepreneurs, si chacune et chacun ne considère pas qu'il a une part de ce contrat mondial à porter ça ne marchera pas parce qu'il y aura toujours quelqu'un qui sera tenté d'avoir une stratégie non coopérative, parce qu'il y aura en quelque sorte toujours une prime au free-riding. Et l'ennemi du bien commun c'est le passager clandestin et aujourd'hui nous sommes en train de tomber dans une situation où dans notre mondialisation une majorité de puissances sont en train de devenir des passagers clandestins des biens communs, c'est ça la situation que nous vivons aujourd'hui.

Ce nouveau contrat mondial, je pense qu'il faut qu'on le fonde autour de trois engagements : le devoir d'investir, le devoir de partager et le devoir de protéger.

Je suis sans doute pas exhaustif, je ne serai pas complet aujourd'hui, j'oublierai plein de sujets parce que je ne veux pas être excessivement long, mais je veux vous dire deux mots de chacun de ces devoirs. Le devoir d'investir c'est celui d'investir pour les États mais aussi le secteur privé dans les biens communs que je viens de rappeler, la santé en particulier, mais il y en a un sur lequel aujourd'hui nous ne sommes pas au rendez-vous c'est l'éducation.

Je l'ai évoqué pour la stratégie française, nous devons le faire aussi en Europe, mais c'est vrai sur toute la planète et en particulier dans les continents les plus en difficulté. Dans le monde on a aujourd'hui 750 millions d'adultes dont deux tiers de femmes qui ne possèdent pas les compétences d'alphabétisation de base et donc si on a une priorité en termes d'investissements c'est investir dans l'éducation des jeunes filles. Parce que partout où on n'investit pas dans l'éducation il n'y aura pas de croissance dans le pays, ça veut dire qu'on continue à avoir une stratégie prédatrice d'investissements dans le pays où nous sommes en tant qu'investisseurs étrangers.

Et s'il n'y a pas d'investissements pour les jeunes filles il n'y aura pas d'égalité homme-femme, il n'y aura pas de place pour les femmes et bien souvent dans les sociétés les plus difficiles sur le plan culturel, parfois le plan religieux et le plan économique la solution est chez les femmes et c'est elles qui la construisent. Et le choix de certains pays d'ailleurs de régresser dans l'éducation des jeunes filles c'est un choix assumé dans certains endroits face auquel nous ne pouvons pas nous taire ! Et donc face à cela nous on doit investir massivement. En Afrique, en 2015 il y a plus de 101 millions d'enfants qui étaient non scolarisés dont 53 millions de filles.

Alors la semaine prochaine je serai avec le président Macky SALL, nous allons œuvrer pour reconstituer le partenariat mondial pour l'éducation, c'est fondamental que tous les États ici présents puissent s'engager fortement. Mais j'aimerais aussi, ce qui n'a jamais été fait, que les investisseurs et les entreprises s'engagent, quand vous investissez un euro en Afrique investissez un euro dans l'éducation des jeunes filles ! Sinon ça veut dire que vous investissez pour le court terme parce que quand vous allez ouvrir une mine, une infrastructure de transport, c'est formidable, généralement d'ailleurs les États vous aident, vous garantissent, il y a plein de financements à la clé pour vous aider à faire ça, mais faites aussi quelque chose qui stabilise vraiment le pays maintenant.

Et donc il doit y avoir autour de l'éducation et de l'investissement dans l'éducation un vrai contrat public-privé en la matière, c'est une réponse absolument fondamentale. Et plus largement, vous l'avez compris, investir dans le développement, avoir une stratégie de développement beaucoup plus ambitieuse que celle que nous avons collectivement aujourd'hui est indispensable si nous voulons éviter cette fragmentation du monde.

Le deuxième devoir c'est partager, le partage de la valeur c'est un débat plus vieux que nous et qui a toujours irrigué le capitalisme. Mais il y a une crise du capitalisme contemporain, c'est qu'en se mondialisant parce qu'il est devenu un capitalisme, je le disais, de superstars et financiarisé, il faut bien le dire, la répartition de la valeur ajoutée n'est plus juste. Alors on regarde parfois en disant « elle ne s'est pas tant déformée que ça » mais parce qu'on oublie de regarder les superstars du côté de la rémunération du travail ! Et donc on doit mettre en place des vrais mécanismes de partage de la valeur ajoutée. Moi je crois très profondément dans la généralisation des systèmes d'intéressement et de responsabilité sociale et environnementale.

Vous avez compris, je ne crois pas que la réponse soit dans la taxe dans un État mais plus les entreprises généraliseront la responsabilité sociale et environnementale et donc décideront de débattre dans l'entreprise de la juste répartition des fruits de la croissance et de la réussite quand elle est là. Plus dans les mécanismes d'investissement et les critères d'investissement on aura justement une surveillance de la répartition de la valeur au sein de l'entreprise, ce qui fait d'ailleurs qu'elle se tient dans la durée, plus on construira un vrai capitalisme durable en termes de partage.

Il ne faut pas se tromper sur ce sujet, les entreprises dans la salle qui durent depuis bien longtemps ce sont celles qui ont des stratégies de répartition de la valeur, qui ont des vraies stratégies d'intéressement des salariés, beaucoup plus que d'autres. Et donc là-dessus je crois très

profondément que la solution est du côté des entreprises et des investisseurs en ayant justement cette plus grande égalité. Et quand je parle d'égalité du partage de la valeur dans l'entreprise il faut aussi parler de l'égalité femme-homme. Nous avons lancé en France une stratégie en la matière pour combler le gap des inégalités salariales dans le quinquennat. Nous prenons avec le World Economic Forum une initiative pour justement mettre en place des indicateurs et je pense que c'est très important d'avoir plus de visibilité en la matière dans le secteur privé et je veux saluer votre engagement très fort sur ce sujet. Mais je pense aussi que nous devons collectivement aller plus loin et je veux ici saluer les engagements pris par Justin TRUDEAU pour le G7 et qui a décidé de mettre ce sujet au cœur du G7 qu'accueillera le Canada cette année et je veux ici lui redire mon plein soutien.

Si on veut aussi mieux partager la valeur il faut le faire entre tous les secteurs et il y a un sujet fondamental que j'ai esquissé ou évoqué en creux en parlant des défis du monde contemporain, c'est le sujet fiscal. Si on veut mieux partager la valeur et si on veut mieux partager le financement des biens communs dans le monde actuel on doit avoir une stratégie fiscale beaucoup plus coordonnée au niveau international. Le « rest to the bottom » c'est la mort du financement des biens communs et le moindre partage. Et donc là on a vraiment un travail collectif à faire pour ne pas partir dans le mauvais sens.

L'OCDE a fait un très gros travail sur ce sujet qui a permis l'érosion des bases fiscales et du partage des profits, l'initiative BEPS, d'avancer. On a signé un traité multilatéral, la France est en train d'engager la procédure de ratification, il est fondamental, moi j'invite vraiment fortement les États-Unis et la Chine à entrer dans ce traité. On ne le fera pas vivre si les États-Unis et la Chine ne sont pas dedans, il n'y a pas de vrai discours sur la mondialisation si ces deux grandes puissances ne sont pas dedans, allez-y. Parce que c'est le vrai accord de partenariat sur ce sujet pour éviter l'érosion des bases fiscales, c'est la décision qu'on a un cadre pacifique de coopération fiscale qui évite les stratégies d'optimisation des groupes, des entreprises, et la moralité, il faut bien le dire, dans la façon de faire des profits.

Là-dessus, je le dis très franchement, si vous croyez tout ce que vous avez entendu ou les choses qui vous semblaient pertinentes ou tout ce que vous avez pu dire durant ces jours à Davos, alors vous ne pouvez pas faire d'optimisation fiscale comme elle est faite aujourd'hui et vous devez participer à cette lutte. Parce que ça veut juste dire je considère que mon secteur, mon business doit financer les biens communs parce qu'on est dans un monde où il faut financer les biens communs. Et donc sur ce sujet on doit savoir renoncer à l'optimisation fiscale à tous crins et je souhaite qu'on puisse aller beaucoup plus loin en la matière.

Il y a évidemment sur le plan fiscal, un deuxième sujet très important qui est de savoir comment on a une vraie taxation sur le plan mondial du numérique. Les grands acteurs du numérique sont des acteurs fondamentaux pour nos sociétés, pour l'innovation et moi je les ai toujours accueillis, chacun d'entre nous veut les avoir dans son pays, veut les développer, donc ne soyons pas hypocrites ! Mais dans le même temps il y a une double injustice, je ne sais pas dire à une start-up dans mon pays « tu va devenir un champion » quand les grands champions internationaux eux ne paient pas d'impôts dans mon pays et que lui paie tous les impôts. Et je ne sais pas dire c'est formidable la disruption, le changement technologique quand ces champions du numérique créent des changements que je veux accompagner et faire advenir mais que lui ne paie pas d'impôts et que celui qu'il disruptive dans son modèle d'affaires en paie, la TVA, l'impôt sur les sociétés et le reste, « it is not fair model », c'est évident !

Donc on doit mettre fin à ce système qui est injuste et il faut le faire tous ensemble pour ne pas avoir peur que ça enlève de la compétitivité à l'un ou à l'autre parce qu'évidemment comme nous ne nous sommes pas organisés au début on a créé des hubs d'attractivité fiscale ! Et il faut le faire de manière très détendue mais en disant juste c'est un bien commun de la planète et c'est juste parce que les grands acteurs du numérique provoquent des disruptions, ces disruptions vont détruire des millions d'emplois dans le monde, nous allons devoir reformer ces millions de personnes. C'est un bien commun l'éducation, je l'ai dit, on le paie. Si ceux qui détruisent ces emplois n'aident pas au financement de la reforme et y compris pour aller vers leur secteur moi je ne sais pas l'expliquer aux classes moyennes et aux classes laborieuses et je pense vous non plus. Donc on doit trouver le bon cadre de coopération fiscale, moi j'espère qu'en Europe on le trouvera cette année, j'espère que l'OCDE le trouvera cette année et qu'on pourra avoir la coopération internationale sur ce sujet absolument fondamental.

Avoir cette coopération et mieux partager ça veut dire aussi retrouver la vitalité de notre coopération sur le plan financier, commercial tel qu'on a pu l'avoir après la crise de 2008, 2010 et tel qu'on l'a un peu perdue. Et là-dessus je veux lancer quelques idées, quelques propositions, moi je suis favorable à ce que le FMI ait le mandat de surveiller la totalité du système financier international dont des pans entiers échappent à la régulation. On a construit le FMI, il a acquis sa légitimité, il regarde des États, une partie du système financier, mais il ne regarde pas les acteurs les plus dérégulés et les plus dérégulateurs de tout le système ! Le bitcoin, les monnaies virtuelles, le shadow banking, tous les plus agressifs sur les marchés financiers, ceux qui peuvent créer des crises financières, déréguler des systèmes, c'est bien fait, on a dit « ça on ne le met pas dans le FMI ».

Nous devons lancer cette discussion, je souhaite qu'on puisse la lancer dans le cadre du G20, je vois notre ami argentin, le Président MACRI, en fin de semaine à Paris, je sais le leadership qu'il veut donner dans le cadre du G20 à l'Argentine et là-dessus le FSB aura un rôle absolument fondamental à jouer et je souhaite qu'on continue sur cet agenda pour donner justement plus de place à cette régulation.

On doit aussi penser la régulation sur le plan des principes des grands acteurs internationaux du numérique et des innovations. Il y a des déstabilisations financières telles que je viens de l'évoquer mais il y a aussi des déstabilisations dans nos sociétés liées à l'innovation technologique. On n'a aujourd'hui pas le cadre pour les penser, à quel moment on va décider de stopper des innovations parce qu'il faudra le faire à un moment donné. A quel moment on va dire l'intelligence artificielle on met une ligne rouge parce que ça disruptive pour le coup non pas des vieux systèmes productifs mais notre rapport à la liberté individuelle, au respect des droits privés, parce que ça met en cause l'intégrité de l'humain et du vivant, il y a des sujets philosophiques et de principe qu'on va se poser.

Il faut qu'on ait le cadre de coopération internationale pour le limiter, pour favoriser l'innovation technologique et aider les grandes plateformes Internet, continuer à développer nos startups et l'innovation mais pouvoir décider des principes qui ne peuvent pas être décidés par des acteurs économiques mais par les États. Je souhaite que nous puissions avoir là aussi une discussion au G20 qui est absolument fondamentale.

Enfin, le dernier défi il est de protéger, protéger en matière sociale, climatique et de lutte contre le terrorisme. C'est un devoir si on veut tenir la mondialisation et ça montre aussi l'importance des États sur certains de ces défis et retour des États. On a pensé pendant des décennies, c'était très à la mode de dire c'est la fin des États, il n'y a plus que les acteurs privés, pour faire face à ces défis il faut des États et une coopération internationale.

Sur le sujet social on doit arrêter cette tendance à détricoter notre droit social pour ajuster la mondialisation et là aussi je souhaite qu'on puisse avoir une discussion au G20 pour qu'il y ait dans le monitoring entre autre fait par le FMI et les grandes instances une surveillance des réformes nationales en faveur de la cohésion sociale, qu'il puisse y avoir un accompagnement aussi de ces sujets, que nous-mêmes en Europe lorsqu'on apporte une aide en particulier dans les mécanismes de cohésion on regarde la convergence sociale, qu'on ait une critérisation de

nos mécanismes pour surveiller la convergence sociale entre nos pays. Et qu'on arrête d'être complètement paradoxaux en disant cela dans les enceintes internationales mais parfois en demandant à des pays, les mêmes, de détricoter leur droit social pour pouvoir ajuster les choses à un niveau qui devient sous-optimal et qui ne permet pas la protection minimale pleinement requise. Et donc sur le sujet social je souhaite qu'on puisse là aussi retrouver une vitalité du dialogue entre l'OIT, le FMI et réussir à mettre en place de tels critères.

Sur le climat, on a dit beaucoup de choses, nous nous sommes beaucoup engagés mais nos actes ne sont pas encore à la hauteur de ces engagements. Je veux ici saluer l'engagement fort de la Chine qui a constamment maintenu justement sa présence dans l'Accord de Paris, a annoncé la mise en place d'un marché carbone, ce qui est un élément fondamental de notre action commune en la matière. Je veux saluer l'engagement de l'Inde, le Premier ministre MODI a ouvert ce forum, pour l'Alliance solaire internationale il a joué un rôle fondamental et là aussi c'est un élément de transition essentiel.

Mais nous devons maintenant avoir les actes conformes aux Accords de Paris. Qu'est-ce que ça veut dire collectivement ? Un, l'Union européenne doit aller un cran plus loin et décider d'un prix plancher du CO2. Si nous ne savons pas le faire dans les mois qui viennent nous ne serons pas crédibles, nous avons mis en place un marché carbone, on doit accélérer la transition pour nos acteurs et donc avoir un prix minimum du CO2 et réussir à changer le modèle de production en Europe pour qu'il soit cohérent avec ces engagements.

Deux, ça veut dire, j'étais en Chine il y a quelques semaines, très impressionné par l'initiative diplomatique du président XI qui l'année dernière l'a évoqué devant vous mais ça veut dire que toute l'initiative One Belt One Road doit être cohérente avec nos engagements climatiques. Ces nouvelles routes de la soie doivent être vertes, ça ne peut pas être les routes de la centrale à charbon, ça doit être des routes du renouvelable, d'énergies qui réduisent les émissions de CO2 et on doit tous coopérer justement à cet engagement.

Trois, ça veut dire que nous on doit continuer à aller plus loin et moi je souhaiterais que nous puissions à horizon 2020 vraiment acter d'un pacte mondial pour l'environnement qui serait un vrai garde-fou juridique pour nos sociétés et un outil de la justice environnementale pour nos citoyens.

Et, enfin, il faut que le secteur privé soit au rendez-vous de ces engagements, 12 grandes initiatives ont été prises à Paris le 12 décembre dernier au « One Planet Summit » et je souhaite qu'on puisse les suivre vraiment régulièrement et que l'ensemble des investisseurs, l'ensemble justement des grands donateurs, des entreprises qui se sont engagées puissent rendre compte de manière régulière et montrer qu'il y a un engagement du secteur privé en la matière.

C'est enfin le système financier qui doit accompagner cette mue avec une véritable promotion de la finance verte. Moi je crois que la finance, c'est une bonne chose parce que, je vous l'ai dit, on ne finance pas l'innovation ou ses transformations, mais elle doit aussi financer un modèle de développement durable et l'Europe en la matière a un rôle fondamental à jouer, nous devons dans l'Union européenne, dans la zone euro avoir une vraie place financière verte qui sache justement accélérer le financement de ces modèles de transition.

Enfin, ce devoir de protection c'est un devoir de sécurité pour nos nations et nos populations. Je ne peux pas évidemment ne pas évoquer ce thème essentiel en partageant, pour conclure quelques convictions. La première c'est que nous sommes et nous resterons durablement engagés dans une lutte contre le terrorisme. Elle engage aujourd'hui nos forces de l'ordre sur des conflits divers, parfois contre des puissances étatiques, d'autres fois contre des terroristes organisés de manière très différente que ce soit en Afrique, au Sahel mais dans de nombreuses régions du monde. Il nous faut dans cette lutte continuer à travailler dans le cadre de nos coalitions, militaires et diplomatiques, mais avoir quelques principes clairement arrimés.

Je souhaite que cette lutte continue à se faire dans le cadre du multilatéralisme, on ne doit pas sortir de ce cadre et donc en quelque sorte considérer que la lutte contre le terrorisme doit conduire à des recompositions du monde et à une fragmentation de celui-ci. C'est la lutte contre des groupes organisés qui veulent la destruction de l'autre mais elle ne doit pas justifier une fragmentation aujourd'hui de notre environnement mondial. Et garder le multilatéralisme ça veut dire réussir à garder une stratégie où on met des pressions sur des puissances régionales qui inquiètent, je pense à l'Iran ou la Corée du nord, sans jamais tomber dans l'escalade ni tomber dans la fracturation de certaines régions.

Ensuite, cette lutte doit toujours se faire dans un cadre qui est diplomatique et politique, s'il n'y a pas d'issue diplomatique et politique à la lutte contre le terrorisme alors il y aura la reproduction du terrorisme. Et soyons honnêtes avec nous-mêmes, nous avons parfois produit des situations qui ont conduit au terrorisme en pensant qu'aller supprimer de manière unilatérale un tyran parce qu'il nous contrariait allait régler tous les problèmes. On ne se substitue pas à la souveraineté des peuples, à leurs frustrations, parfois à leurs souffrances, et donc seules des solutions politiques stables, pluralistes, durables permettent de lutter de manière forte contre le terrorisme parce qu'elles évitent justement aux frustrations de revenir dans les différents pays.

Et donc notre rôle, c'est non seulement de gagner la guerre contre le terrorisme mais de construire les conditions d'une paix durable dans les régions du globe qui aujourd'hui sont engagées dans cette lutte. Je pense au Moyen-Orient et je pense évidemment à l'Afrique. Sur ces sujets notre coopération est indispensable, notre stratégie de construction de la paix est indispensable et ça veut dire aussi parce que tout se tient que nous devons redonner du sens à la mondialisation que nous portons dans ces régions. Et c'est là où la politique de développement, notre politique diplomatique est inséparable de notre politique militaire. Si vous luttez dans un pays contre le terrorisme mais que vous n'avez aucune stratégie de développement, que vous n'avez aucune stratégie d'éducation, vous pouvez faire place nette et gagner un jour mais le lendemain les causes qui ont conduit au terrorisme seront toujours là.

Et tout cet agenda mondial se tient, le terrorisme est revenu dans le Sahel parce que nous n'avons pas été au rendez-vous du développement, parce que nous avons reculé en termes d'éducation, parce que nous n'avons pas répondu aux défis du changement climatique et que le rétrécissement du lac Tchad a conduit à une vraie crise économique, morale dans toute la région ! Et la solution ce sont les jihadistes qui l'ont apporté et les différents groupements qui leur sont liés. Et donc vous voyez bien, la lutte contre le terrorisme est militaire, elle est diplomatique mais elle implique d'être au rendez-vous de tous les défis que je viens d'évoquer.

Vous le comprenez bien et je finirai là-dessus, le cœur du nouveau contrat mondial c'est, non seulement qui doit impliquer tous les acteurs, que nous devons être obsédés par la lutte contre la stratégie du passager clandestin mais qui implique aussi d'être cohérent dans nos approches. Nous ne devrions pas conclure d'accords commerciaux lorsqu'ils ne respectent pas nos standards communs, climatiques, sanitaires, fiscaux, sociaux. Nous ne devrions plus avoir des discussions sur certains sujets avec des puissances si elles ne correspondent plus justement aux critères qui sont les nôtres. Nous devons avoir un agenda cohérent en termes de biens publics, ça ne se fera pas du jour au lendemain mais on doit rendre transparent toutes nos incohérences, ce que nous sommes progressivement en train de faire plutôt que de continuer à diverger et à les renforcer.

Ce cadre doit être basé sur la coopération et le multilatéralisme et absolument pas sur une sorte de nouvelle hégémonie, une fascination sur de nouveaux pouvoirs, ce serait une énorme erreur. A présent, une énorme responsabilité nous incombe car ce nouveau cadre est le seul

moyen de protéger nos intérêts à long terme, nos biens communs et nos populations. La réponse se trouve en partie ici dans cette salle et d'une certaine façon notre nouvelle frontière n'est pas une frontière technologique ou géographique mais bien plus notre engagement, nous sommes notre propre frontière dans notre propre conscience.

Si nous nous engageons à rendre la globalisation plus juste, favorable aux classes moyennes, si nous nous engageons à prendre en compte la complexité à long terme de nos décisions et pas simplement les résultats à court terme nous pouvons converger et bâtir une nouvelle mondialisation qui est compréhensive et bonne pour nos populations.

En reprenant cette grande idée de progrès nous avons la solution en tant que gouvernement, en tant qu'entreprise, nous avons simplement une question :

Décidons-nous d'agir, d'aller de l'avant ou pas ?

C'est maintenant !

Où en sont l'emploi et la qualité de vie en Europe ? samedi 27 janvier 2018

Eurofound, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail [1], vient de publier un bilan de l'état de l'Union sur l'emploi, les conditions d'emploi et les conditions de vie. Elle fournit ainsi des éléments synthétiques sur l'Europe en matière d'emploi et de vie, ainsi que des éléments comparatifs entre États sur les grandes questions sociales actuelles.

L'emploi en Europe en 2016

Les niveaux d'emploi ont connu une hausse dans l'ensemble de l'Europe en 2016 : 230 millions d'Européens travaillent. Le taux de chômage européen s'y établit à 8,2 % en fin d'année. Si la croissance de l'emploi est répartie, la reprise est particulièrement forte en Irlande, Portugal et Espagne, pays durement touchés par la crise. Les secteurs réagissent différemment : perte dans le commerce de détail, suppression ralentie d'emplois dans les administrations publiques et accélérée dans les services financiers, forte création dans les autres services, augmentation des emplois qualifiés et très qualifiés, les mieux rémunérés.

Mais d'autres questions se posent de façon croissante :

- **La hausse du travail à temps partiel**, même si beaucoup d'entre eux voudraient travailler plus d'heures ;
- **Le développement de nouvelles formes d'emploi**, rompant avec les relations de travail habituelles et assurant aux travailleurs une sécurité faible en matière d'emploi et de revenu, une absence de congés payés, de formation et de protection sociale, constituant de faux emplois indépendants ; alors que « le partage stratégique des travailleurs » c'est-à-dire les groupements d'employeurs et le travail partagé peuvent constituer une solution ;
- **La participation des femmes au marché de l'emploi** : 60 % seulement de participation au marché du travail contre 70 % pour les hommes, avec des pays à la traîne comme Malte, l'Italie, la Grèce, Chypre et la République tchèque et des pays où les taux d'emploi sont très proches entre femmes et hommes, Suède, Lituanie Finlande et Lettonie en tête ;
- **Le niveau toujours élevé du chômage des jeunes**, à 18,8 % mais en légère baisse : -0,7 point en un an. Avec des pays particulièrement touchés : plus de 40 % en Espagne, Grèce et Italie fin 2016 ;
- **La délocalisation de la production**. Alors qu'elle a été caractéristique de la mondialisation des années 1990, et particulièrement forte dans l'industrie, elle diminue depuis la crise financière – les pertes d'emplois sont dues essentiellement à des faillites d'entreprises - et cette tendance continue dans la reprise actuelle ;
- **Les changements technologiques**, avec la révolution numérique qui a commencé. Elle diminue l'emploi dans des tâches « routinières » (répétitives et standards) et faciles à automatiser, mais pas ces tâches elles-mêmes qui se sont au contraire accrues et ont envahi les autres professions ;
- **Beaucoup de pays ont adopté des mesures pour retarder l'âge de la retraite**. Eurofound met en avant la différence de perception de l'âge jusqu'auquel on sent pouvoir travailler selon le métier et ses conditions, selon qu'elles sont difficiles (travail posté, de nuit, intense, crainte de perdre son emploi, harcèlement et intimidation) ou positives (équité, soutien des collègues, reconnaissance...). Eurofound préconise de développer le bilan à mi-carrière et les retraites partielles.

Qualité de la vie professionnelle

La 6ème enquête sur les conditions de travail réalisée par Eurofound nous donne des aspects principaux de la vie professionnelle des salariés européens.

- **L'exposition aux risques des postures**, des risques ambiants et des risques chimiques a légèrement diminué sur les 10 dernières années, sauf en France, avant-dernier pays pour ces indices et au Royaume-Uni, au contraire de l'amélioration sensible en Grèce, Portugal, Croatie et Hongrie ;
- **Le travail s'est intensifié entre 2010 et 2015**, avec 1/3 des salariés qui travaillent dans l'urgence et autant qui ont un rythme très rapide. De plus beaucoup de salariés dissimulent leurs sentiments au travail, moins de 1 sur 5 au Danemark et aux Pays-Bas, mais presque la moitié en France (45 %) ;
- **L'indice du temps de travail a un peu augmenté** par une baisse d'une heure de la durée hebdomadaire moyenne (de 39 à 38 heures), mais elle est due surtout à l'augmentation du temps partiel. 15 % travaillent 48 heures ou plus, et autant 20 heures ou moins. Et la moitié des salariés travaillent au moins un samedi par mois et 1/3 au moins un dimanche ;
- **Les perspectives d'emploi sont inégales** car 16 % craignent de perdre leur emploi, surtout certains jeunes. Celles d'évolution professionnelle sont considérées comme bonnes pour 40 % des hommes et 37 % des femmes ;
- **Les compétences augmentent ainsi que la capacité d'influence** : 1/2 sont consultés sur des objectifs de leur travail, autant disent participer à l'amélioration de l'organisation du travail et des processus ;
- **La rémunération est considérée comme appropriée par la moitié des travailleurs**, un chiffre qui va des 2/3 aux Pays-Bas, 57 % en Allemagne à 36 % en France et 32 % en Grèce. Elle est très souvent variable en fonction des performances dans les pays de l'Europe orientale à +de 80 %, contre 69 % en France, 61 % en Allemagne, voire 47 % en Belgique.

Ainsi, au total, les conditions de travail d'1/3 des emplois sont considérées comme préoccupantes, avec une faible qualité des emplois, une faible rémunération, peu d'évolution professionnelle et de formation. On les trouve surtout dans les TPE, et surtout des femmes.

Qualité de vie

- **La première question traitée est celle du logement** avec trop de logements de mauvaise qualité et chers : 15 % très petits, 12 % avec de l'humidité ou des fuites, 9 % avec des moisissures, 14 % peu chauffés : de 51 % à Chypre, à moins de 10 % en Autriche et en Suède, et 22 % en France. Ce qui a des répercussions sur la santé.

- **Problème inquiétant, les jeunes sans qualification, ni formation, ni emploi** : 6,6 millions de jeunes Européens. Ce groupe est hétérogène, avec 2/3 de jeunes souffrant de maladie ou de handicap, 30 % au chômage de courte durée, 22 % de longue durée, 15 % - des jeunes femmes essentiellement - ayant des charges familiales (personnes handicapées ou autres responsabilités familiales). Le problème de beaucoup de ces jeunes (60 %) est lié au marché de l'emploi, pour les autres 40 % c'est lié à leur situation sociale ou personnelle. Or les jeunes les plus vulnérables ont peu bénéficié de la garantie pour la jeunesse adoptée par l'UE en 2014.

Tous ces éléments montrent l'importance du dialogue social et de sa qualité, depuis le niveau de l'entreprise pour une amélioration des conditions d'emploi et de travail des salariés, jusqu'au niveau du dialogue social européen et de la place des partenaires sociaux pour faire progresser les éléments négatifs contenus dans ce bilan.

Référence

- Vivre et travailler en Europe 2016 – Eurofound (2017) : [https://publications.europa.eu/...](https://publications.europa.eu/)

Notes : [1] Agence tripartite de l'Union européenne qui fournit des informations dans le domaine des politiques sociales et liées au travail.

Absentéisme et présentéisme : une étude qui doit interroger les entreprises ! samedi 27 janvier 2018

Selon l'étude réalisée par le groupe Malakoff Médéric auprès de ses affiliés, en 2016, 34,1 % des salariés ont été absents au moins une fois pour maladie avec une durée d'arrêt en moyenne de 35,5 jours. Des chiffres élevés mais stables depuis 2013. L'étude analyse aussi un phénomène dont on parle peu : le présentéisme. De quoi interroger les entreprises !

Qui sont les salariés touchés par l'absentéisme ?

Ce sont d'abord les 30-39 ans (37,8 %) même si leur durée moyenne d'arrêt est de 29,5 jours. La durée moyenne augmente avec l'âge pour atteindre plus de 50 jours pour les plus de 50 ans. Les ouvriers sont les plus touchés (40,7 % pour des arrêts de 41,2 jours), puis les agents de maîtrise et les techniciens (36,2 % pour 32,6 jours), les employés (34,5 % pour 32,6 jours) et enfin les cadres (27,8 % pour 25,9 jours).

Les secteurs les plus touchés par l'absentéisme sont l'industrie (38,9 %) et la santé (38,5 %) C'est dans ce dernier secteur que les arrêts sont les plus longs (41 jours). Par ailleurs, le taux d'absentéisme augmente avec la taille de l'entreprise.

Pour quelles raisons ?

Les arrêts courts sont principalement liés aux maladies dites ordinaires (grippe, angine...). Mais pour les arrêts de 4 à 30 jours, 23 % sont liés à des troubles musculo-squelettiques (TMS), 21 % à des troubles psychologiques ou une grande fatigue. Ces derniers motifs sont aussi invoqués dans les arrêts plus longs (16 % pour TMS, et 16 % pour troubles psychologiques et fatigue) auxquels se rajoutent les arrêts pour accident ou traumatisme (20 %). Il est permis de penser que ces motifs sont pour une grande part liés au travail.

Un coût très élevé !

L'étude estime le coût pour les entreprises à 8,8 milliards d'euros sans compter les coûts indirects qui seraient 4 fois supérieurs. Pas étonnant que 97 % des employeurs se déclarent préoccupés par l'absentéisme.

Le présentéisme : un véritable problème !

Selon l'étude de Malakoff Médéric, 7 % des arrêts de travail prescrits par les médecins ne sont pas pris en totalité et 12 % pas pris du tout.

Près d'un salarié sur cinq ! Pourquoi ?

Près d'un salarié sur deux concernés dit « qu'ils n'ont pas l'habitude de se laisser aller » mais 29 % invoquent des raisons financières, 23 % la crainte d'avoir trop de travail au retour, 22 % la pression hiérarchique ou encore qu'il leur est impossible de déléguer. Près de 40 % de ces mêmes salariés le regrettent après coup. Ils ont constaté les conséquences que cela avait sur leur productivité, l'allongement de la maladie, la rechute ou encore une baisse de leur moral.

C'est donc une véritable pression professionnelle que le salarié s'impose à lui-même ou lui est imposée par le contexte du travail ou de l'entreprise. La Cour de cassation vient de confirmer qu'un salarié qui vient travailler alors qu'il n'est pas en état de le faire et qu'il faisait courir un risque pour les autres salariés peut être licencié. L'étude évoque aussi le point de vue d'un sociologue (Denis Monneuse) sur cette question, qui parle de « surprésentéisme ». Ainsi « quand une personne qui quitte le bureau à 18 heures entend dire « tu prends ton après-midi ? » elle va hésiter à poser son arrêt maladie ». Et il ajoute : « En incitant au présentéisme, les entreprises peuvent favoriser une incapacité de travail qui risque d'être plus longue et de leur coûter plus cher que si elles avaient accepté le coût non caché de l'absentéisme ». Evalué entre 6,4 % à 9,2 %, le présentéisme représenterait un coût de 13,7 milliards à 24,9 milliards d'euros chaque année.

Prévenir les causes qui engendrent l'absentéisme (TMS, troubles psychologiques, mauvaise ambiance de travail, etc) notamment au travers d'un dialogue social approfondi avec les organisations syndicales est donc un enjeu fondamental pour les entreprises en termes de compétitivité et de qualité de vie au travail pour leurs salariés.

Source Le comptoir Malakoff Médéric de la nouvelle entreprise <http://www.malakoffmederic.com/.../comptoir-mm-resultats-etudes-arrets-maladie.htm>

Assurance chômage, début des négociations mercredi 24 janvier 2018

L'assurance chômage est l'une des 3 réformes de sécurisation des parcours des salariés du projet gouvernemental avec la formation professionnelle et l'apprentissage. En décembre 2017, le gouvernement a réuni les partenaires sociaux pour leur expliquer ses objectifs et ses attentes et leur a imposé un calendrier très serré. Il attend leurs propositions paritaires d'ici fin janvier pour une présentation de son projet de loi global au Parlement fin mars. Les premières réunions de négociation ont eu lieu les 11 et 18 janvier 2018.

Volonté du gouvernement. Le ministère privilégie 5 thèmes de réforme de l'assurance-chômage : indemnisation des démissionnaires, indemnisation des indépendants, lutte contre la précarité, amplification du contrôle des demandeurs d'emploi, évolution de la gouvernance.

Un document paritaire, cosigné le 12 décembre 2017 par l'ensemble des partenaires sociaux, document de 15 pages élaboré en commun, identifie les enjeux pour l'assurance-chômage de demain et expose les réflexions des partenaires sociaux sur les évolutions envisageables. Il rappelle les principes fondamentaux sur lesquels une réforme du régime pourra s'appuyer et les nouveaux enjeux posés par ces dynamiques de fond :

- Comment mieux accompagner les demandeurs d'emploi vers un retour à l'emploi durable en tenant compte de la multiplicité des trajectoires professionnelles ?
- Comment appréhender ces trajectoires et modérer le recours aux contrats très courts ?
- Comment encourager et sécuriser les mobilités choisies ?

- Comment aborder les actifs qui ne sont pas salariés ?
- Comment définir des responsabilités claires pour un pilotage efficace ?

Avec l'aide de l'UNEDIC, organisme paritaire qui gère le système d'indemnisation des demandeurs d'emploi, ce document s'avère très documenté sur l'état de l'emploi, ses différentes structures, du chômage, des besoins de financement, des dépenses d'intérêt général mises à la charge de l'assurance chômage.

-1,8 million d'employeurs cotisent ;

- 35,5 Mds€ de recettes dont 98 % sont issues des contributions sur les salaires ;

- 3,6 millions d'inscrits à Pôle emploi bénéficient d'un droit ;

- 60 % de bénéficiaires environ chez les demandeurs d'emploi des catégories ABC de Pôle-emploi ;

- 39,5 Mds d'euros de dépenses dont 84 % financent les allocations et plus de 3Mds d'euros par an financent les deux tiers du budget de Pôle emploi, dont le financement des formations.

Quelques chiffres sur l'assurance-chômage en 2016

L'assurance chômage est un régime d'assurance sociale entièrement financé par les cotisations des salariés et des employeurs du secteur privé, qui intègre un principe de solidarité interprofessionnelle. Négociée depuis 1958 par les organisations syndicales et patronales, l'assurance-chômage est obligatoire pour tous les salariés du secteur privé, elle s'applique aussi aux travailleurs contractuels des employeurs publics. Mais l'État fait supporter par l'UNÉDIC des dépenses qui sont de son ressort. Ainsi, en 2008, l'État crée une nouvelle institution, Pôle emploi (fusion ANPE et réseau des Assedic), financée par l'UNÉDIC, de même que les départs anticipés des seniors et la politique culturelle à travers le régime des intermittents.

La lettre de mission de décembre 2017 du gouvernement cible de nouvelles dépenses sans cotisations supplémentaires, comme l'indemnisation des indépendants privés d'activité suite à une liquidation judiciaire. L'ensemble des partenaires sociaux a demandé à l'État de prendre ses responsabilités, ils ne sont pas favorables à la minorisation des indemnités d'assurance-chômage.

Le Medef rentre à reculons dans la négociation

- Il ne se sent pas concerné par l'indemnisation des travailleurs sans cotisation comme les travailleurs indépendants.
- Il a indiqué clairement sa volonté de conserver des responsabilités fortes dans la définition des règles d'indemnisation.
- Il préfère une négociation par branche pour réduire les recours aux contrats courts et non pas une cotisation patronale bonus-malus comme veut l'instituer le gouvernement. Il veut concentrer son action sur les quatre secteurs d'activité qui concentrent 80 % des CDD de moins d'un mois (intérim, HCR, spectacle, sanitaire et social).

De plus, le MEDEF met la pression sur l'Etat en lien avec les négociations sur la formation professionnelle et l'apprentissage.

Jusqu'au 15 février 2018, chaque jeudi les partenaires sociaux se retrouveront pour continuer la négociation sur l'assurance-chômage.

« L'assurance chômage est sur une trajectoire de retour à l'équilibre financier et l'équilibre de moyen terme est assuré. Pour garantir la pérennité financière de l'Assurance chômage sur le moyen terme, il faut de plus en plus s'assurer que les déficits qui doivent être acceptés dans les phases négatives du cycle économique soient compensés par des excédents générés dans les phases positives... Les décisions de l'État pèsent donc fortement sur la situation financière de l'Assurance chômage », affirme le document commun paritaire. Ce gouvernement devrait en tenir compte dans ces propositions.

Référence

- <https://www.unedic.org/publications/assurance-chomage-socle-de-reflexion-pour-une-concertation-utile>

Décembre 2017 ASSURANCE CHOMAGE Socle de réflexion pour une concertation utile

Au cours des dernières années, le marché du travail n'a cessé d'évoluer, parfois de manière paradoxale : alors que la ventilation entre CDI, emplois à durée définie et activité non salariée reste stable, les trajectoires individuelles ne cessent de se diversifier, tout en pérennisant une forme de dualité. En parallèle, de « nouvelles formes d'emploi » apparaissent, et la multi-activité se développe. Enfin, à l'heure de la numérisation de l'économie, les métiers se transforment et les besoins en compétences et en qualifications évoluent.

L'Assurance chômage, en lien avec les politiques menées dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle, se doit de prendre en compte les nouveaux enjeux posés par ces dynamiques de fond :

- comment mieux accompagner les demandeurs d'emploi vers un retour à l'emploi durable en tenant compte de la multiplicité des trajectoires professionnelles ?
- comment appréhender ces trajectoires et modérer le recours aux contrats très courts ?
- comment encourager et sécuriser les mobilités choisies ?
- comment aborder les actifs qui ne sont pas salariés ?
- comment définir des responsabilités claires pour un pilotage efficace ?

De par leur connaissance du fonctionnement du marché du travail au plus près des réalités de terrain, les représentants des employeurs et des salariés adaptent en permanence l'Assurance chômage à la situation sociale et économique du pays. Forts de leur engagement et de leur implication tant dans l'élaboration des règles d'indemnisation du chômage que dans la gestion responsable du régime, ils considèrent qu'il est nécessaire d'en poursuivre l'évolution.

Alors que le Gouvernement engage la concertation sur l'Assurance chômage, et notamment sur l'extension du champ de ses bénéficiaires, les organisations de salariés et d'employeurs, en responsabilité du régime depuis son instauration et dans le cadre de la délégation que la loi leur a conférée pour les salariés, ont exprimé leur volonté d'y prendre part de la manière la plus constructive possible. Elles souhaitent ainsi que les décisions qui seraient prises le soient sur la base d'un diagnostic et d'objectifs élaborés conjointement avec l'Etat, dans le cadre de réunions multilatérales rassemblant l'ensemble de ces acteurs, et pouvant conduire, si elles le jugent pertinent, à une négociation paritaire.

Ces dernières années, et encore plus depuis le début de la crise économique à la fin de l'année 2008, l'Assurance chômage a apporté la preuve de son utilité, de sa capacité à faire face à de nouveaux enjeux et de sa robustesse.

Son utilité découle de son caractère d'assurance sociale : en garantissant aux salariés qui perdent leur emploi un revenu en rapport avec les salaires perdus, elle apporte de la sécurité financière aux ménages et limite le risque qu'ils basculent dans la pauvreté.

Sa capacité d'adaptation découle à la fois de la connaissance pratique qu'ont les représentants des entreprises et des salariés ainsi que d'une analyse permanente des évolutions du marché du travail.

Enfin, si la robustesse financière du régime a été mise à l'épreuve par la durée de la crise, l'équilibre financier de moyen terme est à ce jour assuré et, bien que la dette atteigne un niveau historiquement haut, la charge qu'elle représente en termes d'intérêts financiers restera maîtrisée au cours des prochaines années.

Au moment où s'ouvre la concertation relative à l'Assurance chômage, les organisations syndicales et patronales souhaitent, par ce document, apporter le fruit de leur expérience, de leur diagnostic et de leur réflexion. Ce socle de réflexion élaboré collectivement précise donc les enjeux auxquels l'Assurance chômage doit faire face et pose les bases de réflexion sur les solutions possibles pour y répondre.

1. L'Assurance chômage face à de nouveaux enjeux

1.1. Une évolution paradoxale du marché du travail : les trajectoires professionnelles se diversifient, mais sans effet sur la prédominance du CDI

Entre les périodes de négociation, les organisations patronales et syndicales veillent à évaluer les résultats de leurs décisions tant sur le plan social que financier et à actualiser leur connaissance du marché du travail. Ainsi, la négociation de la convention d'assurance chômage d'avril 2017 a été précédée par l'organisation d'un diagnostic approfondi du marché du travail.

Les principales questions examinées ont porté sur les trajectoires professionnelles, la protection sociale des nouvelles formes d'emploi, l'accompagnement des demandeurs d'emploi et leur formation, ainsi que sur les récentes évolutions et réformes du marché du travail dans d'autres pays européens. Ces sujets étaient documentés et présentés par différents intervenants (Unédic, France Stratégie, IGAS, COE, OFCE, économistes...).

La structure de l'emploi et celle des dépenses de l'Assurance chômage apparaissent stables au cours des dernières années

La structure de l'emploi s'avère particulièrement stable depuis 20 ans. La part des différentes formes d'activité n'a quasiment pas varié. Les contrats à durée indéterminée continuent de représenter près de 80 % de l'ensemble des actifs occupés. Ni les contrats à durée déterminée, ni l'activité non salariée ne présentent d'évolution significative. Ils rassemblent chacun environ 10 % de ces actifs.

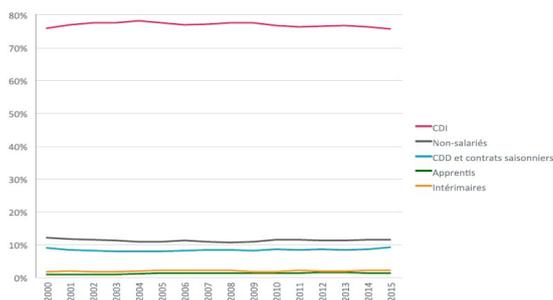
La répartition des dépenses du régime d'assurance chômage par motif de fin de contrat de travail est également assez stable. Pour les salariés en contrats de travail à durée limitée (CDD, intérim), le risque qu'ils soient sans emploi est, compte tenu de la nature du contrat, plus élevé que pour ceux qui ont des emplois plus stables. De ce fait, les dépenses d'indemnisation générées par ce type de contrat représentent 40 % du total.

En conséquence, les dépenses d'indemnisation pour les allocataires après une fin de CDD ou de mission d'intérim sont 3,2 fois plus importantes que les contributions perçues au titre de ces contrats. En revanche, pour les CDI, elles ne représentent que 60 % des contributions perçues. Ces ratios sont relativement stables sur les dix dernières années¹.

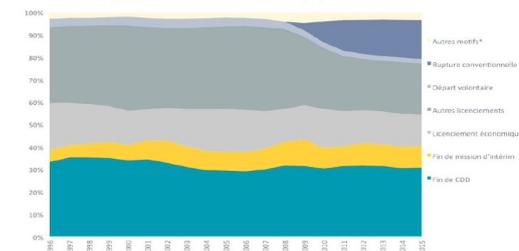
1 Unédic, « Perspectives financières de l'Assurance chômage, 2016-2019 », septembre 2016.

Introduites mi-2008, les ruptures conventionnelles représentent désormais environ 17 % des dépenses d'indemnisation. L'évolution de la structure des dépenses de l'Assurance chômage montre que leur développement s'est effectué principalement en substitution des licenciements pour un motif autre qu'économique.

Part des différentes formes d'emploi dans l'emploi total, en %



Structure des dépenses de l'Assurance chômage par motif de fin de contrat, en %



Sources et champs : Insee, Enquêtes Emploi, France métropolitaine, pour la répartition des différentes formes d'emploi dans l'emploi total ;

Fichier national des allocataires (FNA), Pôle emploi/Unédic, France entière, hors « motif inconnu » d'ouverture de droit, pour la structure des dépenses.

Note : les dépenses pour les contrats de sécurisation professionnelle sont incluses dans la catégorie « Licenciements économiques ».

* Les autres motifs incluent notamment les fins de mandat, de service national, de contrat d'apprentissage, les mises à pied temporaires à la suite d'une réduction d'activité.

Les trajectoires professionnelles sont cependant de plus en plus hétérogènes, générant certaines situations de précarité pour les personnes en situation de CDD ou de temps partiel

Une analyse des trajectoires des actifs met en évidence une dualisation croissante du marché du travail. Observés sur une période de 10 ans, 4 allocataires sur 10 ont des trajectoires emploi-chômage majoritairement constituées de contrats de durée indéterminée ou longue (> 10 mois). 2. Les 6 sur 10 restants présentent des trajectoires fragmentées entre chômage et contrats plus courts (< 10 mois). Ces trajectoires précaires sont de plus en plus durables, les opportunités pour accéder à un CDI ayant eu tendance à se réduire. Elles sont également plus souvent constituées de contrats de travail de courte durée. En effet, le nombre de contrats de travail de moins d'un mois a presque triplé au cours des 20 dernières années.

2 Unédic, « Parcours d'emploi des allocataires de l'Assurance chômage », juillet 2015.

Parallèlement, le temps partiel s'est fortement développé : il représente 1 emploi sur 5 aujourd'hui, contre 1 emploi sur 10 il y a 30 ans. Les emplois à temps partiel sont occupés à 80 % par des femmes. Enfin il ne s'agit pas toujours d'une modalité choisie : 1 salarié à temps partiel sur 3 travaille ainsi faute d'avoir trouvé un temps complet.³

3 Références : Dares Analyse, mai 2017, « L'essor du temps partiel au fil des générations » ; Insee Première, « Une photographie du marché du travail en 2016 ».

4 COE, Rapport sur l'Automatisation, numérisation et emploi : tome 1 « Les impacts sur le volume et la localisation de l'emploi », janvier 2017, tome 2 « L'impact sur les compétences », septembre 2017 ; France Stratégie, « Nouvelles formes du travail et de la protection sociale des actifs », mars 2016 ; « Les pluriactifs : quels sont leurs profils et leurs durées de travail », Dares Analyses, N°060, octobre 2016.

5 D'après la Fédération des entreprises de portage salarial.

6 « L'économie des plateformes : enjeux pour la croissance, le travail, l'emploi et les politiques publiques », Document d'études de la Dares, N°213, août 2017.

7 Gazier B., Picart C. et Minni C. (2016), « La diversité des formes d'emploi », Rapport n° 142, Cnis. Voir aussi le rapport de l'IGAS établi par N. Amar et L.-C. Viosat (mai 2016) sur « Les plateformes collaboratives, l'emploi et la protection sociale ».

8 Menascé D. (2015), « La France du Bon Coin », Notes de l'Institut, Institut de l'Entreprise.

Enfin, de nouvelles formes d'activité se développent⁴, certaines dans le cadre du salariat, comme le portage salarial qui regrouperait environ 65 000 personnes⁵, d'autres dans le cadre du travail indépendant, notamment sous l'effet de l'essor des plateformes. Ce phénomène en expansion est difficile à mesurer car les activités concernées sont très hétérogènes et leurs contours difficiles à appréhender⁶. En France, on estime à 50 000 le nombre de personnes concernées par des emplois liés à des plateformes⁷ mais ce chiffre pourrait être supérieur à 200 000⁸. Ces formes d'emploi ne représentent donc pas à ce stade des volumes de travail importants, mais elles doivent conduire à s'interroger sur l'évolution de la relation de travail et les protections qui doivent lui être attachées.

L'ensemble de ces constats présentent de nouveaux défis qui interrogent l'Assurance chômage et qui doivent, plus globalement, amener à réfléchir à l'organisation du marché du travail. Ils ont déjà servi de cadre aux décisions les plus récentes des organisations patronales et syndicales en ce qui concerne l'Assurance chômage, mais l'évolution de celle-ci doit être poursuivie.

1.2. Améliorer l'accompagnement des demandeurs d'emploi vers l'emploi durable et faire reculer les phénomènes de précarité

L'Assurance chômage permet de sécuriser le revenu des personnes qui perdent leur emploi. Mais la sécurité sur le marché du travail nécessite aussi de l'accompagnement, voire de la formation.

Les évolutions du marché du travail ont pour conséquence une plus grande diversité des trajectoires des personnes bénéficiant de l'Assurance chômage. À côté des allocataires qui ont perdu un CDI et qui, souvent, mettront plusieurs mois pour se reclasser et peuvent risquer de perdre contact avec le marché du travail, d'autres, en nombre croissant, alternent de façon durable des périodes d'emploi et de chômage. Privilégiant l'emploi, ils ne disposent pas toujours du temps nécessaire pour construire un projet professionnel ni, dans des moments compatibles avec leur disponibilité, de l'accompagnement ou de la formation qui pourraient leur être nécessaires. Pôle emploi, dans le cadre des orientations fixées par la convention tripartite, a considérablement progressé dans sa capacité à personnaliser son offre de services. Ce mouvement doit se poursuivre en liaison avec le déploiement du CEP pour prendre en compte cette diversité de situations.

La formation peut, dans un certain nombre de cas, constituer un passage essentiel pour permettre le développement des compétences, des qualifications et la reconversion professionnelle. À ce titre, environ 250 000 allocataires (hors effet du plan 500 000) accèdent à la formation chaque année et les allocations qu'ils perçoivent pendant ces périodes représentent environ 1 Md€. L'efficacité du dispositif mérite toutefois d'être améliorée en lien avec la réflexion engagée dans le cadre de la réforme de la formation professionnelle et la mise en place du « Programme d'Investissement Compétences ». Les progrès attendus concernent l'identification des besoins des entreprises et la mobilisation des formations adaptées pour les demandeurs d'emploi afin de réduire les délais d'accès à la formation et d'accélérer le retour à l'emploi durable.

Enfin, la question des droits et de devoirs des demandeurs d'emploi doit être posée de manière équilibrée. L'Assurance chômage verse un revenu de remplacement dont la contrepartie doit être la recherche effective d'un emploi. Pour observer cette effectivité, le dispositif de l'offre raisonnable d'emploi est difficilement opérant, compte tenu notamment du fait que Pôle emploi ne dispose pas de l'intégralité des offres et que certaines informations ne sont pas disponibles (salaires par exemple).

De plus, il est établi que la grande majorité des personnes bénéficiant de l'Assurance chômage souhaitent retravailler. D'ailleurs, chaque mois, près de la moitié d'entre elles retravaillent, ne serait-ce que quelques heures ou jours. C'est aussi ce que montrent les résultats du dispositif de contrôle mis en place par Pôle emploi.

L'approche personnalisée qui a été retenue et qui vise en premier lieu à remobiliser les demandeurs d'emploi en mettant l'accent sur l'accompagnement doit être poursuivie. Pour les cas très minoritaires où des manquements sont constatés, il serait nécessaire d'envisager une éventuelle adaptation de la réglementation actuelle sur les obligations.

1.3. Modérer le recours aux contrats de travail courts

Comme cela a été souligné, un des faits majeurs de l'évolution du marché du travail au cours des dernières années est le développement des contrats de travail de moins d'un mois, qui représentent désormais 80 % des embauches⁹.

Nombre annuel d'embauches, selon la forme d'emploi



9 Sources : Acoess (DPAE), Dares (Intérim) ; Calculs Unédic.

10 Guégnard C. et Mériot S-A, « Alice au pays des hôtels : de l'autre côté du miroir », in Caroli E. et Gauthier J., « Bas salaires et qualité de l'emploi : l'exception française », Collection du CEPREMAP n°17, Edition rue d'Ulm, 2009. Di Paola V., Kornig C., Moullet S., Recotillet I. « Employeurs et demandeurs d'emploi en activité : quelles relations, quels besoins et quelles pratiques ? »,

Ces flux d'emploi, importants en nombre, restent peu significatifs en volume d'emploi : la masse salariale des CDD de moins d'un mois représente au plus 1 % de la masse salariale totale et 16 % de la masse salariale totale des CDD. Il est toutefois important de comprendre ce que cette transformation recouvre afin de définir des réponses adaptées.

Source et champ : DPAE, Acoess, France entière hors Mayotte, RMM, Pôle emploi, calcul Dares, France métropolitaine.

Certaines études qualitatives, reposant sur des entretiens auprès d'employeurs et de salariés, mettent en évidence le fait qu'une relation durable entre un employeur et un salarié peut prendre la forme d'une succession de contrats de courte durée¹⁰.

Une analyse détaillée confirme ce constat. Les deux tiers des contrats de travail de moins d'un mois correspondent à des relations de travail durables entre un même salarié et un même employeur, sous la forme de réembauches successives entrecoupées de périodes de chômage, et sur des périodes pouvant couvrir plusieurs années¹¹. Cette forme de relation à l'emploi concerne en particulier certains secteurs d'activité et, comme l'IGAS l'a mis en évidence, répond, dans le cadre actuel de la réglementation du travail, à des contraintes économiques et opérationnelles fortes¹².

11 Unédic, 2017, « Relations de travail et contrats de moins d'un mois », Document de travail, janvier 2017.

12 Rapport cité précédemment.

13 Convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage.

Cette situation concerne environ 400 000 personnes qui connaissent, de ce fait, des difficultés dans l'accès au logement ou au crédit. Elle peut également être insatisfaisante pour l'employeur, tant au regard de la compétence que de la qualité du service à rendre ou du produit.

Sur la base de ce diagnostic, les organisations patronales et syndicales ont considéré que la modification des règles d'indemnisation des personnes qui alternent des périodes d'emploi et de chômage devait se faire avec prudence compte tenu du faible niveau de revenu et de qualification des personnes concernées.

Elles ont également estimé que les solutions devaient être recherchées au niveau des branches professionnelles afin de tenir compte au plus près des conditions d'exercice de leur activité. Elles ont ainsi demandé aux secteurs les plus concernés l'ouverture de négociations sur le sujet des contrats courts, dans un objectif de sécurisation des parcours professionnels et de régulation du recours aux CDD d'usage¹³, et elles ont prévu d'en faire une évaluation régulière. Les ordonnances réformant le code du travail suivent une démarche similaire en confiant à la négociation de branche les règles encadrant les CDD afin qu'elles correspondent à la spécificité des secteurs d'activité.

1.4. Favoriser et sécuriser les mobilités et les transitions professionnelles choisies

La mobilité professionnelle comporte différentes dimensions et différents freins qu'il convient d'analyser et de lever. Ainsi, une réflexion pourrait notamment être menée sur la mobilité géographique et les facteurs, par exemple liés à l'accès au logement, qui peuvent la rendre difficile et de ce fait limiter les chances de reclassement.

Plus globalement, les réflexions doivent porter sur les moyens à mettre en oeuvre pour permettre aux personnes qui le souhaitent de se reconverter, soit vers un nouvel emploi, soit vers la création de leur activité. C'est notamment dans ce cadre qu'il faut envisager d'améliorer la prise en compte de certaines situations de chômage volontaire et donc des démissions.

La condition de chômage involontaire est une condition légale d'accès au régime d'assurance chômage des salariés. Seul le travailleur « involontairement privé d'emploi » peut aujourd'hui prétendre au versement des allocations (Code du Travail, L.5422-1).

Toutefois, l'Assurance chômage a, dès son origine et au fil des diverses réformes, permis l'indemnisation de situations particulières dans lesquelles une démission est intervenue.

Ainsi, elle a défini 15 motifs de démissions considérées comme légitimes avec deux objectifs :

- Il s'agit d'abord de prendre en compte certaines mobilités ou transitions professionnelles en permettant à une personne de démissionner pour occuper un autre emploi ou créer une entreprise. Dans ce cas, l'échec de ce projet, sous certaines conditions, n'empêche pas l'indemnisation ;

- Sont également pris en compte certains motifs personnels liés, notamment, au changement de résidence s'imposant au salarié ou à des situations de harcèlement dans le cadre professionnel.

Par ailleurs, une personne dont la démission n'est pas reconnue légitime, et qui reste au chômage en dépit de ses démarches pour retrouver un emploi, peut, 4 mois après sa démission, demander à bénéficier d'une indemnisation. L'effort de reclassement est évalué par Pôle emploi ou les représentants des employeurs et des salariés en région.

Au titre de ces différents cas, chaque année, 70 000 personnes ayant démissionné bénéficient d'une indemnisation¹⁴. Elles se répartissent de façon équivalente dans les 3 catégories mentionnées ci-dessus.

14 Chiffrages Unédic, juillet 2017.

15 Etude à paraître.

Enfin, les organisations syndicales et patronales ont entamé une réflexion dès 2016 sur les cas d'indemnisation suite à la rupture d'une période d'essai, afin d'identifier les axes d'amélioration possibles de la réglementation pour faciliter les mobilités professionnelles.

Ainsi, l'Assurance chômage tient d'ores et déjà compte, dans certaines situations, des démissions qui sont justifiées par un projet d'évolution professionnelle. Toutefois, une réflexion destinée à favoriser et accompagner davantage les mobilités et transitions professionnelles peut être porteuse de sens compte tenu de l'évolution du marché du travail.

Pendant, les risques liés à une prise en compte plus large des démissions ne doivent pas être sous-estimés. En effet, dans le contexte d'un taux de chômage qui reste élevé, il est aujourd'hui plus facile de chercher un emploi en étant encore en emploi plutôt qu'en étant au chômage. Ainsi, une telle évolution ne doit pas conduire certains salariés à démissionner en surestimant leur capacité à retrouver rapidement un emploi, et à prendre le risque de s'éloigner durablement du marché du travail. À l'inverse, il ne faudrait pas que les salariés qui sont déjà les plus employables et les plus mobiles sans intervention de l'Assurance chômage en soient les principaux bénéficiaires. Enfin, il faudra veiller à ce que la démission corresponde effectivement à un choix de la personne.

Une enquête conduite par l'Unédic en septembre 2017¹⁵ auprès d'un échantillon de salariés met en évidence la diversité des trajectoires des salariés qui ont démissionné. Pour 61 % d'entre eux, un nouvel emploi avait déjà été trouvé au moment de la démission. Sur les 39 % restants, 1 sur 4 n'avait pas retrouvé de travail un an après la démission. De plus, près d'1 démissionnaire sur 4 se considérait en situation défavorable sur le marché du travail. Ces différents éléments doivent inciter à la prudence.

Pour ces différentes raisons, les réflexions sur la condition de chômage involontaire doivent mettre au coeur des préoccupations le projet de la personne et les engagements pris dans ce cadre (ex : validation du projet professionnel, inscription dans une formation qualifiante pour laquelle un besoin a été identifié). C'est ce projet qui devrait être le motif de l'intervention de l'Assurance chômage. Elle devrait également se préoccuper en priorité des salariés dont la mobilité ne se fait pas spontanément. À ces conditions, le fonctionnement du marché du travail pourrait être amélioré et les effets d'aubaine liés à la mise en place de nouvelles protections maîtrisés.

Enfin, l'évolution des comportements résultant d'un éventuel élargissement de la prise en compte des démissions est complexe à anticiper. La réflexion devra donc tenir compte de la difficulté d'en évaluer l'effet financier.

1.5. Au-delà du salariat, de nouvelles situations à prendre en compte ?

Selon le choix retenu par la France et en cohérence avec les normes internationales, l'Assurance chômage s'est construite sur un champ réservé aux salariés.

Toutefois, l'Assurance chômage facilite la création d'entreprise par les allocataires, soit en mobilisant, pour les projets nécessitant un investissement, une partie des allocations sous forme de capital¹⁶, soit en permettant le cumul entre le revenu d'une activité non salariée et une partie de l'allocation¹⁷. Dans ces deux cas, si le projet échoue, le versement de l'indemnisation est repris. L'Assurance chômage offre ainsi une protection aux allocataires pour tous les projets qui vont de l'emploi salarié vers le travail indépendant. Ce sont ainsi environ 100 000 projets de création d'entreprise ou d'activité qui voient le jour chaque année en bénéficiant du soutien de l'Assurance chômage¹⁸.

16 Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage, article 35 et accord d'application n°24.

17 Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage, articles 30 à 34 et accord d'application n°11.

18 Nombre d'allocataires de l'Assurance chômage qui ont bénéficié de l'Arce, se déclarent créateur d'entreprise ou bénéficient du cumul de l'allocation d'aide au retour à l'emploi avec le revenu d'une activité non salariée. Sources : Unédic, « Le cumul allocation-rémunération d'une activité non salariée », Note descriptive, janvier 2016 ; Unédic, Dossier de référence de la négociation, février 2016.

19 L'essentiel du RSI, Edition 2016.

20 Sources : MSA.

L'ouverture d'une assurance chômage aux travailleurs indépendants soulève de nombreuses questions.

Elle pose en premier lieu des questions de principe liées à la nature même du travail indépendant et de la responsabilité du chef d'entreprise ou du travailleur indépendant sur l'évolution de son activité.

Elle pose également des questions découlant de la grande diversité des situations et pouvant donc appeler des réponses différenciées. Ainsi, un chef d'entreprise ne se trouve pas confronté au même risque selon que, par exemple, son revenu est faible, ou qu'il exerce plusieurs activités sous divers statuts, ou que son activité dépend d'un donneur d'ordre unique ou majoritaire.

On recense, parmi les travailleurs indépendants et au sens de la sécurité sociale, plus de 1 000 000 de commerçants, près de 1 000 000 d'artisans et 760 000 professions libérales¹⁹, ainsi que 470 000 agriculteurs²⁰. Parmi eux, on compte plus de 1 000 000 de micro-entrepreneurs, dont 2 sur 3 sont économiquement actifs. Les revenus nets moyens de ces populations, calculés sur les bénéfices de l'entreprise ou la rémunération du chef d'entreprise, sont très différents : proches de 400 € par mois pour les micro-entrepreneurs, d'environ 1 900 € pour les commerçants et les artisans, et de l'ordre de 4 300 € pour les professions libérales.

C'est la nature même du risque à assurer qui doit guider la réflexion sur les protections à mettre en place. Le risque n'étant généralement pas le même que pour les salariés, des mesures spécifiques semblent pouvoir être définies, notamment en termes de financement, et proposées selon des modalités à déterminer, en évitant toute rupture d'égalité entre les personnes.

Afin de favoriser la mobilité entre les différents statuts d'emploi et tenir compte des situations de pluriactivité, des règles de coordination devraient par ailleurs être définies, tenant compte des aspects opérationnels ainsi que des conditions de portabilité des droits. Dans le même esprit, l'adhésion obligatoire des employeurs publics pour leurs salariés non titulaires mériterait d'être examinée afin de leur permettre un meilleur accès aux droits.

Enfin, si une nouvelle couverture était mise en place, l'organisation de son pilotage financier devrait permettre d'en gérer l'équilibre financier.

Toute évolution de l'Assurance chômage doit s'appuyer sur le socle que constitue le fonctionnement actuel du régime. Du fait de ses principes fondateurs et de l'ensemble des services qu'elle rend, elle assure une prise en charge utile aux salariés qui perdent leur emploi et, plus globalement, à l'équilibre de la société²¹.

21 Pour une information synthétique sur les principes et le fonctionnement de l'Assurance chômage : « Comprendre l'Assurance chômage en 9 fiches », Unédic, octobre 2017.

22 Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage, articles 9, 11 à 19.

23 Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage, article 49.

24 Règlement général annexé à la convention du 14 avril 2017 relative à l'Assurance chômage, article 3, §1er.

25 Au 31 décembre 2016.

2. L'Assurance chômage apporte une réponse adaptée aux enjeux de la société

2.1. Une assurance sociale qui mobilise la solidarité interprofessionnelle

L'Assurance chômage est un régime d'assurance sociale versant au demandeur d'emploi un revenu de remplacement, calculé en fonction des cotisations versées, au regard de la survenance du risque que constitue la perte d'emploi.

C'est un régime assurantiel qui protège le niveau de revenu de chaque salarié. Le montant et la durée de l'indemnisation sont établis en fonction du salaire et de la durée des emplois précédemment occupés²². De ce fait, l'Assurance chômage limite la variation du revenu des ménages en cas de perte d'emploi. Ce soutien peut s'avérer particulièrement nécessaire, tant sur le plan social que sur le plan économique, pendant les périodes de crise.

C'est un régime d'assurance sociale parce qu'il est obligatoire et qu'il intègre un principe de solidarité interprofessionnelle. Ainsi, les contributions payées par les employeurs et les salariés sont basées sur les salaires²³ et ne dépendent pas du risque de chômage de chacun.

La protection apportée par l'Assurance chômage est limitée dans le temps selon le principe de proportionnalité : un jour peut être indemnisé pour un jour qui a été travaillé²⁴. Ainsi, pour les allocataires qui atteignent la fin de leur droit ou pour les demandeurs d'emploi qui ont travaillé comme salarié de façon très occasionnelle (moins de 4 mois sur une période de 28 mois), des dispositifs de solidarité peuvent intervenir, de façon forfaitaire et sous condition de ressources du ménage, dans une logique de protection contre le risque de pauvreté.

☒ **1,8 million d'employeurs** cotisent

☒ **35,5 Mds€ de recettes**, à 98 % issues des contributions sur les salaires

☒ **16,7 millions de salariés** sont affiliés

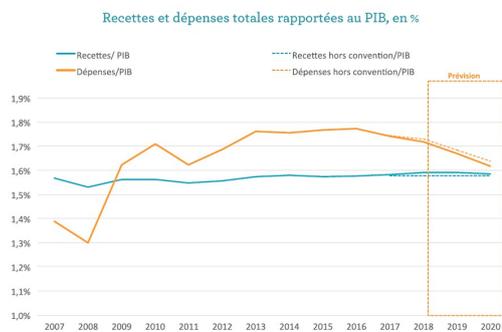
☒ **3,6 millions d'inscrits** à Pôle emploi bénéficient d'un droit²⁵

☒ **60 % de bénéficiaires** environ chez les demandeurs d'emploi des catégories ABC de Pôle emploi

☒ **39,5 Mds€ de dépenses**, dont 84 % financent les allocations chômage

2.2. Un amortisseur économique et social qui a joué pleinement son rôle en période de crise économique

Avant le début de la crise économique en 2008, les dépenses d'assurance chômage représentaient 1,3 % du PIB. Dès le début de la crise, ce ratio a pu s'accroître de 0,5 point de PIB, soit 10 Mds€, soutenant ainsi le pouvoir d'achat des ménages et la demande adressée aux entreprises.



Source : Unédic, prévisions Unédic. Champ : France entière.

De plus, parmi les prestations sociales, ce sont les prestations d'indemnisation du chômage qui participent en premier lieu à la réduction des inégalités de revenu : les prestations chômage contribuent à la réduction des inégalités à hauteur de 26 %, plus fortement que les prestations logement (18 %) ou famille (14 %)²⁶.

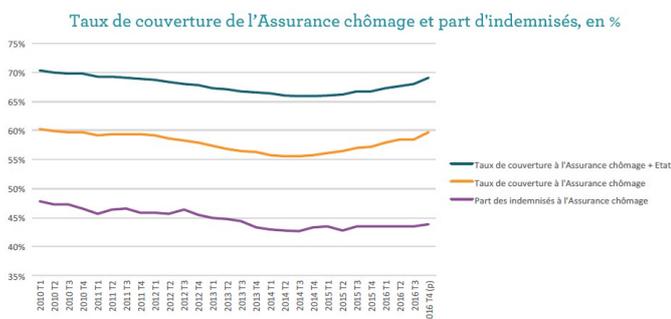
²⁶ HCFiPS 2014, « Analyse comparée des modes de financement de la protection sociale en Europe.

²⁷ « Taux de couverture par l'indemnisation des demandeurs d'emploi : situation au 30 juin 2017 », Pôle emploi, Statistiques et Indicateurs, N°17.048.

²⁸ Unédic, « Suivi de la convention d'assurance chômage 2014, Indicateurs au 1er trimestre 2017 », septembre 2017.

Ainsi, au cours des dernières années, l'Assurance chômage a joué un rôle important pour permettre au pays de faire face à la crise économique qu'il a traversée et pour contenir l'évolution du taux de pauvreté.

Pour autant, lorsque le chômage reste durablement à un niveau élevé, le risque que les allocataires atteignent la fin de leurs droits s'accroît. Ainsi, la part des demandeurs d'emploi couverts par l'Assurance chômage risque de se réduire. Ce fut effectivement le cas entre 2010 et 2014 : le taux de couverture, c'est-à-dire la part des demandeurs d'emploi pris en charge par l'Assurance chômage, a diminué de 60 % à 55 %²⁷. Face à ce constat, la mise en place des droits rechargeables en 2014 a visé à privilégier la durée d'indemnisation. Du fait de cette décision, le taux de couverture de l'Assurance chômage se rapproche de 60 % et du niveau auquel il se trouvait avant la crise économique²⁸.



8. L'amélioration de ce taux demeure un objectif.

Source : Pôle emploi, FNA, FHA. Données CVS.

Champ : France métropolitaine, demandeurs d'emploi en catégories A, B, C ou dispensés de recherche d'emploi (DRE).

Lecture : au 1er trimestre 2010, le taux de couverture par l'Assurance chômage était de 60 %. Les personnes percevant une allocation par l'Assurance chômage au cours du mois représentaient environ 48 % des demandeurs d'emploi en catégories A, B, C ou DRE.

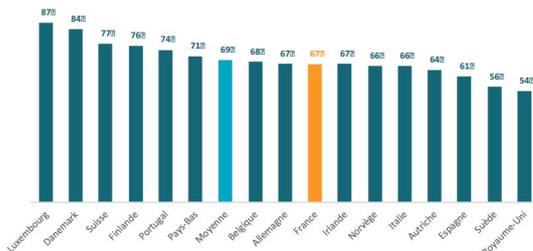
Note : le taux de couverture de l'Assurance chômage est la part des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi qui sont indemnisables, c'est-à-dire qui ont un droit ouvert à l'Assurance chômage. Le taux de couverture de l'Assurance chômage + Etat inclut aussi les indemnisés à l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) financée par l'Etat. La "part des indemnisés" est le ratio entre le nombre de personnes indemnisées par l'Unédic et le nombre d'inscrits à Pôle emploi.

2.3. Le service rendu : un revenu de remplacement, mais également un accompagnement à la reprise d'emploi et à la création d'activité

L'Assurance chômage protège le salarié qui perd son emploi sur plusieurs plans.

Son premier rôle est de verser un revenu de remplacement. S'agissant de cette fonction de sécurisation financière, la France offre une protection comparable à celle des autres grands pays européens si l'on tient compte des trajectoires des personnes concernées (références d'emploi, niveau de rémunération, situation familiale) et de l'intervention combinée du régime assurantiel avec la fiscalité, les prélèvements sociaux, et les aides sociales (graphique ci-dessous).

Taux de remplacement net en début de période d'indemnisation
Moyenne calculée sur 3 niveaux de revenus et 4 types de familles²⁹



Source : OCDE (2016), Modèles Impôts-Prestations.

Y compris les autres aides et allocations (aide sociale, prestations familiales, allocations logement, allocations sous condition d'emploi) et après cotisations sociales et impôt sur le revenu.

Moyenne non pondérée pour des niveaux de rémunération à temps plein de 67 %, 100 % et 150 % du salaire moyen pour des célibataires et des couples mariés (respectivement sans enfant et avec 2 enfants de 4 et 6 ans).

Mais l'Assurance chômage remplit également d'autres fonctions afin de faciliter le retour à l'emploi et la reconversion des demandeurs d'emploi.

L'Assurance chômage finance les deux tiers du budget de Pôle emploi, soit plus de 3 Mds€ par an ; à ce titre, elle contribue notamment au financement des formations mises en place. Elle définit, conjointement avec l'Etat, les orientations stratégiques de Pôle emploi et s'assure que les demandeurs d'emploi peuvent accéder à des services d'accompagnement adaptés à leurs besoins. Elle donne aux allocataires la possibilité de se former en maintenant les allocations pendant les périodes de formation et, pour certains seniors, en permettant un allongement de la durée d'indemnisation.

De plus, l'Assurance chômage encourage la reprise d'un emploi ou d'une activité, même temporaire, parce que la meilleure protection contre le chômage de longue durée consiste à garder en permanence un lien avec le marché du travail. Une reprise partielle ou courte d'emploi, qu'il soit salarié ou non salarié, est ainsi possible, une partie des allocations étant alors maintenue afin que chaque période de travail supplémentaire permette d'améliorer le revenu des personnes concernées. Ainsi, chaque mois, près d'un allocataire sur deux travaille.

S'agissant des créateurs ou repreneurs d'entreprise, les allocataires peuvent percevoir 45 % des droits qui leur restent sous forme de capital pour financer leur projet (Aide à la reprise ou à la création d'entreprise - Arce). Ce soutien permet la mise en place de projets viables : deux ans après la création ou la reprise de l'entreprise, 72 % des entrepreneurs sont toujours à la tête de leur entreprise et, en plus de leur propre emploi, un tiers d'entre eux sont à l'origine d'une création nette de près de 2 emplois salariés ; seuls 12 % sont de nouveau à la recherche d'un emploi³⁰.

30 Unédic, « Les bénéficiaires de l'Arce en 2011 », Eclairage N°8, janvier 2014.

Enfin, pendant qu'ils sont indemnisés, les allocataires et l'Unédic paient des cotisations pour les régimes de retraite complémentaire. Ainsi, les périodes de chômage indemnisé génèrent des droits pour toute leur durée et pour le niveau de salaire correspondant aux emplois précédents.

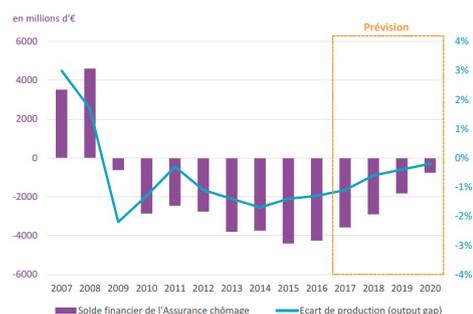
3. Un pilotage à la hauteur des enjeux

3.1. L'Assurance chômage est sur une trajectoire de retour à l'équilibre financier et l'équilibre de moyen terme est assuré

L'Assurance chômage joue un rôle de stabilisateur économique et d'amortisseur social. Dans cette logique, ses comptes ne sont pas voués à être à l'équilibre chaque année. En déficit depuis le début de la crise économique en 2009 et l'augmentation du chômage qui en a résulté, l'Assurance chômage se trouve désormais sur une trajectoire de retour à l'équilibre financier. Selon les dernières prévisions de moyen terme publiées par l'Unédic en juin 2017, celui-ci pourrait être atteint en 2021³¹.

31 Unédic, « Perspectives financières de l'Assurance chômage 2017-2020 », juin 2017.

Solde financier de l'Assurance chômage et position de l'économie dans le cycle



Sources : solde financier : Unédic, juin 2017 ; Ecart de production : Commission Européenne,

printemps 2017.

Pour garantir la pérennité financière de l'Assurance chômage sur le moyen terme, il faut de plus s'assurer que les déficits qui doivent être acceptés dans les phases négatives du cycle économique soient compensés par des excédents générés dans les phases positives. La notion de solde structurel, utilisée pour le pilotage des comptes publics au niveau européen, répond à cette question. Il est nul lorsque l'équilibre sur le cycle économique entre excédents et déficits est assuré.

Sur la base des analyses les plus récentes, celles du rapport de l'Unédic sur les perspectives financières 2017-2020 ou celles qui figurent dans la loi de programmation des finances publiques pour les années 2018 à 2022, le solde structurel de l'Assurance chômage est désormais proche de zéro. L'équilibre financier sera assuré lorsque la partie négative du cycle économique qui a commencé en 2009 prendra fin (en 2021).

3.2. Si le coût de la dette reste maîtrisé, ses déterminants ne sont pas tous à la main de l'Assurance chômage

La dette de l'Assurance chômage devrait atteindre son niveau maximum en 2020 : proche de 39 Mds€, elle représenterait alors un an de recettes. Pour autant, cela ne fait pas peser un risque majeur sur l'équilibre financier du régime.

En premier lieu, la dette génère des charges d'intérêt dont le montant restera supportable. A l'horizon de 2020, et compte tenu d'une probable remontée des taux d'intérêt à cette échéance, la charge des intérêts pourrait représenter 1,3 % des recettes, soit environ 500 M€. L'Unédic est en capacité de faire face à cette dépense.

En second lieu, le niveau de la dette est souvent mis en relation avec le fait que l'Etat accorde sa garantie aux émissions obligataires de l'Unédic. Cependant, les organisations syndicales et patronales ayant le souci de garantir l'équilibre de moyen terme du régime, la garantie n'a jamais été activée jusqu'à présent et ne le sera pas dans les prochaines années.

Enfin, analyser comment la dette s'est constituée est éclairant pour en comprendre le dynamisme et les possibilités de résorption. Pour moitié, elle est le résultat de la crise économique qui a commencé fin 2008. Cette partie de la dette devrait être compensée par les excédents qui pourront être dégagés à l'avenir.

Une autre partie de la dette est la conséquence de décisions qui se sont imposées à l'Assurance chômage et qui ont été prises avant la crise de 2009. Alors que l'arrêt du soutien de l'Etat aux dispositifs de préretraites en avait déporté la charge sur l'Assurance chômage au début des années 1990, de nouvelles décisions des pouvoirs publics sont intervenues plus récemment.

Ainsi, la loi de février 2008 relative à l'organisation du service public de l'emploi a décidé que la contribution qu'apporte l'Unédic au financement du service public de l'emploi devait s'accroître d'environ 7 % de ses recettes à au moins 10 %, soit 3,3 Mds€ en 2017. Cette règle génère chaque année une dépense supplémentaire de plus de 850 M€³² par rapport à la situation d'avant 2008.

³² « Perspectives financières de l'Assurance chômage 2017-2020 », Unédic, juin 2017.

³³ Unédic, « Perspectives financières de l'Assurance chômage, 2016-2019 », septembre 2016. Voir aussi Unédic, « Perspectives financières de l'Assurance chômage, 2017-2020 », juin 2017.

Par ailleurs, des règles européennes organisent l'indemnisation des salariés qui sont mobiles entre les différents Etats, tout particulièrement les travailleurs frontaliers. Les dispositions qui ont été définies en 2004 font peser une charge annuelle de 600 M€ sur les comptes de l'assurance chômage³³.

Les décisions de l'Etat et de l'Union européenne pèsent donc fortement sur la situation financière de l'Assurance chômage.

3.3. Il faut des responsabilités claires pour un pilotage efficace

Les projets de loi de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2018 prévoient des évolutions dans le financement de l'Assurance chômage : exonération des contributions salariales qui sera totale à partir du 1er octobre 2018 et exonération dégressive des contributions patronales à partir de 2019. Ces exonérations représentent environ 45 % des recettes de l'Assurance chômage.

L'exonération des contributions salariales est présentée comme transitoire ; de nouvelles décisions seront donc nécessaires. Dans cette perspective, quelques principes doivent guider la réflexion.

Le premier principe est le caractère contributif de l'Assurance chômage. En effet, le revenu de remplacement qui est versé est la contrepartie de cotisations versées précédemment en proportion des salaires perçus.

Ce principe a pour corollaire la nécessité de travailler à l'articulation entre une extension du champ actuel de l'Assurance chômage permettant de protéger chaque actif contre une perte de revenu, et de celui de la solidarité.

Le deuxième principe concerne la responsabilité. Celle qui a été confiée aux organisations syndicales et patronales les a conduites à faire des choix permettant de concilier la protection contre le risque de perte d'emploi, l'adaptation au marché du travail et la pérennité financière. Ce principe de responsabilité, sans pour autant déconnecter l'Assurance chômage du cadre général des politiques publiques, doit être maintenu.

Il suppose que soit clarifié l'ensemble des dépenses d'intérêt général qui est mis à la charge de l'Assurance chômage.

Démocratiser l'Europe, cela commence à la BCE

Cette tribune collective a été initialement publiée le 22 janvier 2018 [dans Le Monde \(en français\)](#) et [dans VoxEurop \(en anglais\)](#).

Alors que nos yeux sont rivés sur les interminables vicissitudes de la coalition allemande, une pièce non moins décisive se joue à Bruxelles dans la plus grande indifférence. Le 22 janvier et le 19 février, dans le secret des réunions des ministères des finances de l'Eurogroupe, doit être en effet posé le premier acte d'un renouvellement en profondeur du directoire de la Banque centrale européenne, avec le remplacement de Vitor Constancio, le vice-président actuel. Dans les deux ans qui viennent, pas moins de 4 des 6 membres de l'organe exécutif de la BCE, Mario Draghi inclus, doivent être remplacés.

Tout indique pourtant que l'avenir des politiques économiques, fiscales et, bien sûr, monétaires des Etats de la zone euro se joue dans cette série de nominations. Car la BCE de 2018 n'a plus grand-chose à voir avec celle qui, à ses débuts, coulait des jours relativement tranquilles à la périphérie de la politique européenne, protégée par son statut d'indépendance. Erigée par les gouvernements et les marchés financiers en institution recours, la BCE est entrée de plain-pied dans la cabine de pilotage de l'Union à la faveur de la crise économique et financière de 2008.

Qu'elle pèse sur les conditions sur lesquelles les Etats financent leur dette sur les marchés, qu'elle suggère l'adoption du traité budgétaire lui donnant jusqu'à son nom (*Fiscal Compact*), qu'elle somme par courrier les chefs de gouvernement italien ou irlandais d'engager sans attendre un lourd train de réformes ou encore qu'elle intervienne directement sur le cours des négociations politiques de la crise grecque du printemps 2015 par le contrôle de l'accès aux liquidités, c'est toujours en véritable « co-gouvernant » de la zone euro que la BCE agit désormais.

Au terme d'une décennie de crise, la BCE n'a plus rien à voir avec l'institution dessinée par les traités et rivée sur le sacro-saint objectif de stabilité des prix : elle s'est imposée, prévisions à l'appui, en « *chief economist* » de la zone euro ; elle a acquis un pouvoir exécutif via la « troïka » (avec la Commission européenne et le FMI), qui définit et assure la mise en œuvre des mémorandums dans les pays « aidés » ; elle est au cœur des sommets de la zone euro et de l'Eurogroupe qui coordonnent les

économies nationales ; elle est devenue le régulateur du monde bancaire, exerçant un droit de vie et de mort sur les plus grandes banques de la zone euro ; elle s'est imposée comme un réformateur participant aux coalitions qui se constituent autour de la priorité donnée aux « réformes structurelles » (marché du travail), à la « compétitivité » (politique salariale restrictive), etc. ; elle a obtenu de parler d'égal à égal avec les quatre autres « présidents » de l'Union (ceux de la Commission, du Conseil européen et de l'Eurogroupe, auxquels s'est joint sur le tard celui du Parlement européen) quand il s'agit de dessiner l'avenir politique et institutionnel du gouvernement de la zone euro, etc.

Mais tout se passe comme si on allait procéder à une énième nomination technique. Il s'agit bien plutôt d'une occasion rare de peser sur ce pôle crucial du gouvernement de la zone euro, alors même que tout est fait pour maintenir ce choix au ban de l'espace public. D'un côté, les ministres des finances se gardent bien de rendre des comptes à leurs Parlements nationaux de ce qu'ils entendent défendre à Bruxelles ; de l'autre, l'Eurogroupe, institution à peine reconnue par les traités européens mais qui constitue de fait le lieu de décision en la matière, ne connaît aucune forme de contrôle politique. Comme souvent, le Parlement européen qui auditionnera le candidat ainsi choisi arrivera après la bataille, une fois les négociations conduites et les compromis passés, pour donner son avis... consultatif.

Pourtant, les questions ne manquent pas quant à l'avenir des politiques de la BCE et du rôle qu'elle entend jouer : quel sera l'objectif de sa politique monétaire alors que l'inflation a disparu ? Quel soutien entend-elle apporter aux politiques (notamment sociales ou environnementales) de l'Union ? Quels effets redistributifs des politiques de la BCE ? Quelle position dans la réforme du gouvernement de la zone euro ? Quels engagements à l'égard du Parlement européen et des Parlements nationaux ? Quelle place donner aux partenaires sociaux ? Quelle politique de prévention du conflit d'intérêts pour le régulateur bancaire ? A n'en pas douter, la réponse à ces différentes questions déterminera le cours du gouvernement de la zone euro. Il faut pouvoir interroger en amont les candidats, connaître leurs réponses et en débattre.

Marchés financiers et gouvernements semblent se satisfaire de cette situation et jettent un pudique voile d'ignorance sur ce processus de nomination. Et les signaux qui proviennent de Bruxelles ne sont guère rassurants, qui laissent à penser que l'Espagne, estimant son tour venu, proposera, le 22 janvier, pour la vice-présidence de la BCE, son actuel ministre de l'économie, Luis de Guindos, dont l'un des principaux faits d'arme est d'avoir été le président exécutif pour l'Espagne et le Portugal de la banque d'affaires américaine Lehman Brothers au cœur de la crise financière...

Officiellement, l'Eurogroupe peut se contenter d'un simple avis consultatif du Parlement européen. Mais rien n'oblige pourtant à ce que ce processus de nomination reste ainsi à huis clos et se joue, une fois de plus, sur le mode du jeu des chaises musicales européennes. A défaut de posséder d'ores et déjà l'Assemblée parlementaire de la zone euro préconisée [dans la proposition de traité de démocratisation de la zone euro \(T-Dem\)](#) et dont l'une des fonctions consisterait précisément dans cette supervision politique des nominations des membres du gouvernement de la BCE, rien n'empêche, en l'état, les ministres des finances de rendre publics les critères politiques qui fondent leurs préférences pour tel ou tel, mais aussi les conditions qu'ils entendent imposer aux candidats.

Rien n'interdit que plusieurs candidats, à la présidence notamment, s'avancent publiquement dans les mois qui viennent, qu'ils soient auditionnés devant les représentations nationales, et qu'ils disent leurs engagements. Et rien enfin ne fait obstacle à ce que le Parlement européen conditionne sa participation à la procédure de nomination au respect de l'ensemble de ces exigences politiques minimales. C'est la condition pour que partis, syndicats et ONG européennes se fraient un chemin et puissent peser sur les politiques économiques, fiscales et monétaires qu'il sera possible de conduire à l'avenir au sein de la zone euro. Ce serait une première étape – modeste, mais réelle – vers la démocratisation de l'Europe.

A Athènes, en septembre 2017, Emmanuel Macron appelait avec emphase l'Europe à « *de la démocratie, de la controverse, du débat, de la construction par l'esprit critique et le dialogue* » ! Le moment est venu d'accorder les actes et les discours.

Premiers signataires : Sébastien Adalid, juriste, professeur à l'université du Havre ; Michel Aglietta, économiste, chercheur au Centre d'études prospectives et d'informations internationales (Cepii) ; Loïc Blondiaux, politiste, professeur à l'université Paris-I ; Peter Bofinger, économiste, professeur à l'université de Würzburg ; Julia Cagé, économiste, professeure à Sciences Po Paris ; Amandine Crespy, politiste, professeure à l'Université libre de Bruxelles ; Anne-Laure Delatte, économiste, directrice de recherche au CNRS ; Bastien François, politiste, professeur à l'université Paris-I ; Ulrike Guérot, politiste, professeure à l'université du Danube ; Stéphanie Henneke, juriste, professeure à l'université Paris-Nanterre ; Justine Lacroix, politiste, professeure à l'Université libre de Bruxelles ; Frédéric Lebaron, sociologue, professeur à l'ENS Cachan ; Rémi Lefebvre, politiste, professeur à l'université Lille-II ; Ulrike Liebert, politiste, professeure à l'Université de Brême ; Nicolas Leron, politiste, chercheur à Sciences Po Paris ; Paul Magnette, politiste, maire de Charleroi ; Francesco Martucci, juriste, professeur à l'université Paris-II ; Thomas Piketty, économiste, directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales ; Ruth Rubio Marin, professeure de droit, université de Séville ; Guillaume Sacriste, politiste, maître de conférences à l'université Paris-I ; Francesco Saraceno, économiste, chercheur à l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE) ; Frédéric Sawicki, politiste, professeur à l'université Paris-I ; Laurence Scialom, économiste, professeure à l'université Paris-Nanterre ; Xavier Timbeau, économiste, directeur principal de l'OFCE ; Antoine Vauchez, politiste, directeur de recherche au CNRS.

Conditions de travail : France is NOT back

par [Martin Richer](#) - 28 Janvier 2018

Dans le concert des nations, la France se classe désormais très honorablement pour le volontarisme de la lutte contre le réchauffement climatique, pour le nombre de start-ups créées, financées, emmenées à Las Vegas. C'est tant mieux. Mais il existe un sujet qui concerne beaucoup de Français et qui reste dans l'angle mort : c'est celui des conditions de travail. Un rapport récent vient encore de pointer le retard de la France par rapport aux autres pays européens. Ce retard pose la question de la mise en œuvre de politiques publiques efficaces.

L'étude très complète menée par Nathalie Greenan et Majda Seghir du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET) sur « la mesure de la vulnérabilité à la dégradation des conditions de travail dans les pays européens » met en évidence la position très défavorable de la France sur la question de la pénibilité. Je propose d'aller directement aux trois conclusions qui me semblent les plus marquantes :

1) Parmi les 15 pays étudiés (ceux qui font partie de l'UE sur l'ensemble de la période d'étude, soit 1995 - 2015) la France est après la Grèce et l'Espagne, celui qui présente la plus forte exposition de ses travailleurs à des conditions de travail dégradées. De façon constante, ces trois pays occupent systématiquement les trois dernières places pour chacune des cinq éditions de l'enquête (1995, 2000, 2005, 2010, 2015) : leur retard apparaît ainsi comme structurel.

2) Alors que la plupart des autres pays présentent des dynamiques contrastées, faites de reculs et d'avancées, la France se distingue par « une dégradation lente, mais persistante des conditions de travail, engendrant ainsi une vulnérabilité face aux risques liés au travail supérieure à la médiane européenne ».

3) Les pays qui parviennent à offrir aux travailleurs les meilleures conditions de travail sont les Pays-Bas, les pays nordiques (sauf la Finlande) et les pays germaniques. De façon constante lors des quatre dernières éditions (2000, 2005, 2010, 2015), les 4 meilleures positions sont occupées par les Pays-Bas, le Danemark, l'Autriche, et l'Allemagne. Cela montre, une fois de plus, que qualité du travail et performances de l'emploi (ou plus généralement performances économiques) ne s'opposent pas. De même, contrairement aux discours lénifiants sur la « société post-industrielle », ces résultats montrent qu'un pays à forte tradition industrielle peut parfaitement obtenir d'excellentes performances en matière de santé au travail, de qualité du travail et des emplois.

Quels échos dans le débat public ?

Ce constat implacable et alarmant sur « le retard français » n'a pas trouvé beaucoup d'échos dans le débat public, à l'heure où, au contraire, le « compte pénibilité » est réduit à sa plus simple expression. Il ne lui reste plus que six facteurs, dont les activités en milieu hyperbare qui concernent très peu de salariés. Tout cela dans un contexte où la France s'est pourtant engagée dans un travail, à travers le dernier PST (Plan santé au travail), de promotion de la prévention, pour éviter une sinistralité importante, qui représente un coût pour la collectivité, mais aussi pour les employeurs.

Cette étude est pourtant solide. Elle s'appuie sur les cinq dernières éditions de l'enquête européenne *European Working Condition Survey* (EWCS, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015), la plus robuste sur la question. Elle met en œuvre une méthodologie éprouvée, mesurant la vulnérabilité par « le degré d'exposition des travailleurs à des risques cumulés sur le lieu de travail, ayant des effets néfastes pour le bien-être et la santé ». Elle tient compte du caractère holistique du travail en construisant un indicateur composite mesurant le caractère dégradé des conditions de travail en incorporant des facteurs relatifs à l'environnement, au contenu et à l'organisation du travail. Ainsi, cet indicateur agrège des données relatives aux facteurs de pénibilité (exposition au bruit, à la température, à des substances dangereuses, gestes et postures pénibles,...), horaires atypiques, mauvais climat social, existence de discriminations, violence au travail, intensité du travail, tâches répétitives, faible autonomie, environnement non propice à l'apprentissage, etc.

Que fait l'Europe ?

Depuis le tournant des années 2010, la Commission s'abrite derrière son programme REFIT (« pour une réglementation affûtée et performante », visant à rendre la législation de l'UE plus simple et à réduire les coûts induits par la réglementation) pour justifier l'absence d'ambition de toute politique en faveur de la santé au travail (voir dans *Metis* : « [Santé au travail : le retour de l'Europe ?](#) »). Au prétexte d'éviter d'imposer aux entreprises des contraintes qui ne seraient pas justifiées, elle se montre beaucoup moins sensible au facteur inverse, à savoir la dégradation de la qualité du travail.

De fait, cette dégradation prend une ampleur importante, alors que l'on n'entend pas les responsables de l'exécutif européen s'en inquiéter. L'étude du CEET montre qu'à l'échelle des 15 pays, la part des travailleurs vulnérables a considérablement augmenté passant de 14,3 % en 1995 à 24,3 % en 2015, avec deux périodes de forte hausse, 1995-2000 et 2010-2015. On distingue ici les stigmates des crises de 1993 et de 2009...

L'étude du CEET montre aussi que la dégradation des conditions de travail n'a pas que des impacts individuels sur les personnes ; elle accentue les problèmes sociaux. Partout en Europe, la qualité des conditions de travail est un marqueur essentiel des inégalités sociales. Les employés du commerce, de l'agriculture et de l'artisanat, les salariés des TPE, les détenteurs d'un CDD, les travailleurs indépendants, les emplois non qualifiés, les plus jeunes (moins de 25 ans) et les seniors (plus de 55 ans) connaissent les risques les plus forts de conditions de travail dégradées.

En France, les écarts d'exposition par catégories socioprofessionnelles sont béants. En 2013, plus de 63 % des ouvriers déclarent subir au moins trois contraintes physiques dans leur travail, contre 11 % des employés administratifs et 8 % des cadres. Les salariés de la fonction publique hospitalière sont plus exposés en moyenne (53 %) que ceux de la fonction publique de l'État (20 %), ceux des collectivités territoriales (35 %) et ceux du secteur privé (35 %) (source : « Insee Références, édition 2016 - Fiches Temps et conditions de travail », août 2016).

L'obsession de la Commission de réduire les coûts induits par la réglementation conduit à une impasse. Elle ignore superbement les conclusions de ses propres agences, celle de Bilbao (EU-Osha : Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail) et celle de Dublin (Eurofound : *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*) qui ont montré ces dernières années avec une belle constance que l'investissement dans la prévention des risques professionnels est rentable. Plus largement, les études sur la question convergent pour montrer que pour un euro investi en santé et sécurité au travail, le retour sur investissement est de 2 à 5 euros (voir : Management & RSE « [Santé et sécurité au travail : 3 bonnes raisons d'investir](#) »).

Quels leviers de politique publique ?

La consistance de la réglementation sur la prévention, la santé et la sécurité au travail ne semble pas corrélée avec les performances de vulnérabilité. Ainsi, nous disent les auteurs de l'étude du CEET, « *l'Irlande et la Grande-Bretagne, connues pour avoir une législation libérale avec peu de protection des emplois obtiennent en moyenne un niveau de vulnérabilité meilleur que la moyenne européenne* ». Ils relèvent à l'inverse le cas de la Finlande, seul pays parmi les Nordiques à ne pas occuper un rang de « *best in class* » alors que sa législation est contraignante. Les auteurs ne se hasardent pas à lui assimiler le cas de la France, l'un des plus mal classés par ses performances de vulnérabilité, malgré une législation ancienne et consistante.

Mais ce constat ne doit pas inciter à l'immobilisme. En France comme dans beaucoup de pays de l'UE, la législation existe et est relativement extensive ; le problème est de l'appliquer ; de cesser d'accroître les droits formels qui donnent l'illusion de la protection sans générer de véritables progrès économiques et sociaux. Un exemple : en matière de prévention des risques professionnels, l'obligation réglementaire essentielle est celle de rédiger et mettre à jour le DUER (Document unique d'évaluation des risques). Cette obligation s'applique à toutes les entreprises depuis plus de 15 ans (2001). Or, on apprend que seuls 46 % des employeurs (établissements) ont élaboré ou mis à jour ce document (« [La prévention des risques professionnels. Les mesures mises en œuvre par les employeurs publics et privés](#) », Dares Analyses, 16 mars 2016). L'État donne-t-il l'exemple ? Seulement 51 % des établissements de la fonction publique d'État et 33 % des collectivités territoriales ont rempli leur obligation...

La nécessité d'agir provient aussi du fait que le retard français ne concerne pas seulement les résultats (exposition aux risques, comme le montre l'étude du CEET), mais aussi les moyens. Sans surprise, on constate en effet que les entreprises françaises sont moins actives que leurs homologues européennes pour mettre en œuvre des moyens de prévention efficaces. C'est ce que montre le rapport ESENER II de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé (près de 50 000 entreprises et établissements interrogés en 2014), qui pointe le fait que les entreprises françaises se classent en dessous de la moyenne des 36 pays européens étudiés. Il met l'accent sur la faiblesse des plans d'action destinés à gérer les facteurs de risques psychosociaux au sein des entreprises (France 29 % contre 33 % pour la moyenne de l'UE) et sur la faiblesse de la

formation des managers à la prévention des risques psychosociaux (stress, harcèlement) : 46 % des entreprises françaises contre 73 % des entreprises européennes. Sur ce point, la France se situe avec l'Islande (38 %) et le Luxembourg (43 %) dans les trois plus mauvaises places.

Conclusions

L'étude du CEET pointe avec pertinence le retard français et la régression européenne en matière de conditions de travail. Ce constat ne devrait pas laisser indifférents les pouvoirs publics au niveau européen comme à l'échelle de chaque État membre. Il ne faut négliger aucune composante du « *policy mix* », en n'oubliant pas la réglementation, mais en faisant aussi appel à d'autres moyens plus volontaristes : incorporation dans les politiques de RSE, incitations, approches de « *name & shame* », etc. La qualité du travail mérite mieux que l'attentisme...

Pour aller plus loin :

- Nathalie Greenan and Majda Seghir, "[Measuring vulnerability to adverse working conditions: evidence from european countries](#)", Document de travail du Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET), n° 193, septembre 2017 - Pays étudiés : Autriche, Belgique, Danemark, Allemagne, Grèce, Italie, Luxembourg, Espagne, France, Irlande, Pays-Bas, Portugal, Royaume-Uni, Finlande et Suède.

- Nathalie Greenan and Majda Seghir, « [Quelles vulnérabilités des travailleurs européens face aux conditions de travail dégradées ?](#) », Connaissance de l'emploi No 138, Janvier 2018

Emploi : les Français de plus en plus vulnérables

Par [Grégoire Normand](#) | 30/01/2018, 6:08 | 755 mots

La pénibilité au travail est une dimension prise en compte par les chercheurs dans l'étude. (Crédits : Reuters/Peter Nicholls) Une étude menée à l'échelle européenne révèle que les travailleurs français et belges sont de plus en plus exposés des niveaux de vulnérabilité importants. Le recours accru aux contrats à durée déterminée et au travail indépendant a entraîné une dégradation des conditions de travail.

Les transformations récentes de l'économie, la récession de 2008 et le chômage de masse ont entraîné une vulnérabilité accrue des travailleurs sur le marché du travail. Si l'exposition des actifs aux conditions de travail dégradées est restée stable entre 1995 et 2015 dans 15 pays de l'Union européenne, cette moyenne masque des évolutions contrastées selon les pays [selon une récente enquête du centre d'études de l'emploi et du travail \(CEET\)](#). Par ailleurs, cette précarité au travail est loin d'être un phénomène limité. [Selon une récente enquête de la Commission européenne](#), un salarié sur six dans l'Union européenne est un travailleur à bas salaire. Cette situation concerne particulièrement les femmes et les plus jeunes.

La France mal placée

Pour appréhender la vulnérabilité des actifs, les chercheurs se sont appuyés sur cinq dimensions (*) "*relatives à l'environnement physique du travail, à son organisation ou à son contenu*" pour construire un indicateur synthétique. Et à partir de ce outil, les experts ont formé plusieurs groupes de pays. Ils observent que sur l'ensemble des pays retenus, seulement trois pays ont connu une amélioration. Il s'agit de l'Irlande, du Royaume-Uni et de l'Autriche. À l'opposé, l'Allemagne, le Danemark et l'Italie ont connu une détérioration qui culmine en 2005. Du côté de la France comme aux Pays-Bas, peu de changement ont été observés entre 1995 et 2015. "*Par contre en 2010, on constate des évolutions opposées et de même ampleur dans ces deux pays, défavorable pour la France, favorable pour les Pays-Bas, qui sont résorbées en 2015*".

Les femmes sont plus confrontées à la vulnérabilité

Afin de déterminer le profil des travailleurs vulnérables, les chercheurs ont pris en compte le sexe et l'âge. Et d'après les résultats obtenus, les femmes sont plus vulnérables que les hommes en moyenne dans l'UE à 15 pays. Mais là encore, il existe des disparités entre les pays. "*La vulnérabilité des hommes est ainsi plus importante en Grèce, en Espagne, en France, en Belgique & Luxembourg, en Irlande et au Royaume-Uni*".

Des différences apparaissent également en fonction de l'âge. L'enquête indique que la vulnérabilité s'est renforcée à partir de 2000 pour les personnes âgées de plus de 55 ans. Les plus jeunes (moins de 25 ans) sont également très exposés aux conditions de travail dégradées entraînant une vulnérabilité plus prononcée face à ces risques. Par ailleurs, [une récente enquête du ministère du Travail](#) rappelait que cette tranche d'âge était particulièrement touchée par le chômage malgré une conjoncture économique plus favorable. À l'opposé, la catégorie des 25-35 ans apparaît comme les moins vulnérables.

La taille de l'entreprise compte

Sans surprise, l'enquête signale que les actifs ayant un contrat de travail permanent sont moins vulnérables que les personnes ayant signé un contrat à durée déterminée. La multiplication des embauches en CDD très courts et la forte hausse du recours à l'intérim ont ainsi contribué à favoriser la précarité sur le marché du travail comme le soulignent les dernières données du baromètre Prism'Emploi.

La taille de l'entreprise peut également être un facteur déterminant.

"*Ainsi, les petites entreprises (1 employé et 2 à 9 employés) sont plus représentées dans le groupe vulnérable (13 % et 33 % respectivement) que dans le groupe non vulnérable (7 % et 24 % respectivement). À l'inverse, les moyennes et grandes entreprises sont davantage présentes dans le groupe non vulnérable. Cela indique une évolution incertaine des conditions de travail dans les petites entreprises, avec une probabilité plus élevée pour leurs salariés de faire face à une exposition accrue aux risques du travail.*"

(*) *Les cinq dimensions prises en compte dans l'étude "sont les les pénibilités physiques, la perception d'être victime de discriminations, le fait d'être assujéti à des horaires atypiques et celui d'être soumis à une intensité du travail élevée. À celles-ci s'ajoute le constat d'une faible complexité du travail impliquant peu d'autonomie et une mobilisation réduite des compétences qui limitent les possibilités d'ajustement aux contraintes ainsi que les perspectives d'évolution dans le travail".*