



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mercredi 17 juin 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

Commissariat Général a la Stratégie et à la Prospective

Emmanuel Macron : « Nous devons continuer à réformer le marché du travail » <i>Les Echos - 17/06/2015</i>	4
Emmanuel Macron : «Nous devons continuer à réformer le marché du travail» <i>Lesechos.Fr - 16/06/2015</i>	7
Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes <i>Agence France Presse Fil Eco - 16/06/2015</i>	11
Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes <i>Boursorama.Com - 16/06/2015</i>	12
Marché du travail : Macron plaide pour la poursuite des réformes <i>Cbanque.Com - 16/06/2015</i>	13
Travail : Macron veut continuer les réformes <i>Lefigaro.Fr - 16/06/2015</i>	14
Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes <i>Lerevenu.Com - 16/06/2015</i>	15
Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes <i>Lexpress.Fr - 16/06/2015</i>	16
Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes <i>Notretemps.Com - 17/06/2015</i>	17
L'UNEDIC annonce une baisse du chômage à partir de cet été <i>Bulletin Quotidien - 17/06/2015</i>	18
L'UNEDIC annonce une baisse du chômage à partir de cet été <i>La Correspondance Économique - 17/06/2015</i>	21
Badinter relance la polémique sur la remise à plat du Code du travail <i>Challenges.Fr - 16/06/2015</i>	24
Code du travail : l'aveu de Badinter qui fait grincer des dents à gauche <i>Msn (France) - 16/06/2015</i>	25
Code du travail : l'aveu de Badinter qui fait grincer des dents à gauche <i>Teva.Fr - 16/06/2015</i>	26
Quand Badinter relance la polémique sur la remise à plat du Code du travail <i>Challenges.Fr - 16/06/2015</i>	27
Jeunes diplômés : avez-vous le bon profil ? <i>Dogfinance.Com - 16/06/2015</i>	29
Engagez-vous <i>L'Express - 17/06/2015</i>	34
250000 <i>JA.Mag - 01/06/2015</i>	35
Lutte contre les discriminations <i>Juristourisme - 01/06/2015</i>	36
Faire de la logistique un levier de performance <i>Logistiques Magazine - 01/06/2015</i>	37
Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes - France Stratégie <i>Newspress.Fr - 16/06/2015</i>	39
France Stratégie - 16/06/2015 11:00:00 <i>Newspress.Fr - 16/06/2015</i>	40
"Restaurons la confiance entre les entrepreneurs et les politiques" <i>Perspectives Entrepreneurs - 01/06/2015</i>	42
Pourquoi le pacte de responsabilité ne sera pas réorienté <i>Lepoint.Fr - 16/06/2015</i>	45

Commissariat Général a la Stratégie et à la Prospective



FRANCE

PROJET DE LOI CROISSANCE ET ACTIVITÉ

INTERVIEW // EMMANUEL MACRON Ministre de l'Economie

« Nous devons continuer à réformer le marché du travail »

- Les premières mesures de la loi Macron entreront en vigueur dès le mois d'août.
- Bercy veut donner plus de place aux accords d'entreprise.

Propos recueillis par Marie Bellan, Etienne Lefebvre, Frédéric Schaeffer, Dominique Seux

Le nouvel usage du 49-3 est-il un aveu de faiblesse ?

Après 437 heures de débats, plus de 8.000 amendements examinés et 2.000 adoptés, c'est une mesure de bon sens et d'efficacité. Il y avait encore mardi plus de 1.000 amendements déposés ! Au bout d'un moment, ne pas vouloir terminer un débat devient une forme d'obstruction. Faire une loi que les Français attendent, qui réforme concrètement l'économie, ce n'est pas le travail de Shéhérazade. Je ne suis pas là pour conter les « Mille et Une Nuits ».

L'unité affichée lors du congrès du PS n'était qu'une parenthèse...

Le président de la République a été très clair, avant comme après le con-

grès du PS, sur sa volonté de continuer à réformer. Et ceux qui ont écouté le Premier ministre à Poitiers ne peuvent pas être surpris aujourd'hui. Quant au premier secrétaire du PS, il accompagne pleinement ce mouvement de réformes engagé par le gouvernement.

Quand le texte va-t-il entrer en vigueur et quand les Français verront-ils des changements concrets ?

Le texte devrait être définitivement voté avant le 14 juillet pour une promulgation en août. Cela permettra une application immédiate de nombreuses mesures. Dès le mois d'août, entreront ainsi en vigueur les réformes du transport par autocar, du permis de conduire ou encore la résorption des zones blanches de la téléphonie mobile. L'ouverture des magasins le dimanche dans les zones touristiques internationales et la possibilité

offerte aux maires d'ajouter des dimanches ouverts s'appliqueront aussi dès cet été. De même pour le plafond de dommages et intérêts des prud'hommes et la réforme des accords de maintien dans l'emploi. Entreront ensuite en vigueur à la rentrée le plan de relance autoroutier de 3,2 milliards puis, à l'automne, les mesures de simplification de la vie des entreprises et d'accélération de l'investissement, comme celles portant sur le logement intermédiaire ou l'épargne salariale. Concernant les professions réglementées, les décrets seront publiés progressivement jusqu'à la fin de l'année pour une mise en application entre janvier et l'été 2016. La majorité des nombreuses mesures que contient donc cette loi seront effectives cet été. Quasiement tout le reste, avant la fin de l'année.

Quels sont les effets à attendre ?



Notre objectif est d'accroître durablement la croissance et de l'enrichir en investissements et en emplois. Les réformes structurelles commenceront à produire des effets au second semestre 2016 et joueront pleinement à un horizon de trois à cinq ans. Mais, pour accélérer leurs effets et pour bénéficier du contexte économique favorable, nous les accompagnons de mesures conjoncturelles de soutien à l'investissement et à l'embauche à effets immédiats, comme le suramortissement fiscal ou la prime à la première embauche pour les indépendants. A court terme, il y aura aussi un formidable effet confiance. Que nous allons confirmer en continuant à réformer.

Concrètement, quelles seront les réformes suivantes ?

D'abord, nous aurons un comité d'évaluation et de suivi de cette loi qui sera transparent. Ensuite, d'ici à la fin de l'année, il y aura la loi sur le numérique pour accélérer l'innovation et simplifier l'entrepreneuriat. La conférence sociale prévue à l'automne sera aussi très importante, puisque nous discuterons de la place des accords collectifs dans la détermination des règles sociales sur la base des recommandations que nous fera la mission conduite par Jean-Denis Combrexelle.

Est-ce à dire que les réformes des prud'hommes et des accords de compétitivité ne sont que des pensements qui ne s'attaquent pas au vrai sujet, la complexité du Code du travail ?

Ce sont de vraies réformes en profondeur du marché du travail. Quel est aujourd'hui notre problème ? Il n'y a pas assez d'embauches, et en particulier en CDI. Il faut pour remédier à cela que les entrepreneurs sachent comment faire si leur situation se dégrade et les oblige à se réorganiser. Comment ? D'abord, plus de flexibilités négociées. Ce sont les accords de maintien dans l'emploi qui permettent

de s'adapter en cas de coup dur. Ensuite, plus de visibilité. Pour cela, il fallait réformer les prud'hommes qui concernent plus du tiers des licenciements individuels. Réduire les délais, avoir un référentiel pour concilier plus tôt, définir un plafond pour savoir ce qu'est le maximum en termes de réparation, sauf pour les cas les plus graves comme les discriminations ou le harcèlement. Cette visibilité, elle est bonne pour les entrepreneurs comme pour les salariés. Ces réformes réduiront les incertitudes liées au CDI et donc faciliteront les embauches. C'est la condition pour faire progressivement du CDI le vrai contrat unique.

Que pensez-vous du livre de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen sur le code du travail ? Est-ce une source d'inspiration pour le gouvernement ?

Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle. Elle ne consiste pas à réduire les droits. Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail. Ce que nous attendons de la mission Combrexelle, c'est que l'on réfléchisse clairement à ce qui doit relever de la loi et ce qui peut être arrêté par accord d'entreprise ou de branche. L'organisation du temps de travail par exemple, est-ce que cela doit relever de la loi ou de l'accord d'entreprise ou de branche ? C'est une vraie question. Si on devait définir le socle de l'ordre public social, combien de dispositions garde-t-on ? C'est tout l'intérêt du travail de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen que de poser ce débat.

Diriez-vous comme eux que le Code du travail est « obèse » ?

Je ne suis pas obsédé par la taille du Code du travail. Cela ne sert à rien de réduire le Code du travail si ensuite on accroît la part de la jurisprudence et les instabilités qu'elle engendre. L'important, c'est de s'assurer que la loi précise et sta-

bilise les règles générales nécessaires et de donner davantage de place aux accords de branche et d'entreprise, et donc aux partenaires sociaux. Cela suppose que les organisations syndicales s'adaptent à l'évolution de leurs responsabilités. ■

« Ne pas vouloir terminer un débat devient une forme d'obstruction. »

« L'ouverture des magasins le dimanche s'appliquera dès cet été. »



Pour Emmanuel Macron, l'« objectif est d'accroître durablement la croissance et de l'enrichir en investissements et en emplois ». *Photo Hamilton/RÉA*



Emmanuel Macron : « Nous devons continuer à réformer le marché du travail »

/, /, / et / | Le 16/06 à 20:10



INTERVIEW - Le ministre de l'Economie justifie l'utilisation de l'article 49-3 de la Constitution pour faire adopter son projet de loi par l'Assemblée. Plusieurs mesures entreront en vigueur dès le mois d'août. Il veut poursuivre les réformes cet automne, avec une loi sur le numérique.

Dans une interview aux « Echos », le ministre de l'Economie justifie l'utilisation mardi de l'article 49-3 de la Constitution pour faire adopter son projet de loi par l'Assemblée. « Ne pas vouloir terminer un débat devient une forme d'obstruction », estime-il. Plusieurs mesures, dont le permis de conduire, le transport par autocar et le travail du dimanche entreront en vigueur dès la promulgation de la loi en août, promet-il. Cette première étape passée, Emmanuel Macron entend poursuivre les réformes dès cet automne, avec une loi sur le numérique. Le ministre plaide aussi pour une refonte du droit social qui donnerait plus de place à l'accord collectif en entreprise en réduisant le Code du travail aux principes essentiels. « Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail », estime le ministre de l'Economie.

Le nouvel usage du 49-3 est-il un aveu de faiblesse ?

Après 437 heures de débats, plus de 8.000 amendements examinés et 2.000 adoptés, c'est une mesure de bon sens et d'efficacité. Il y avait encore mardi plus de 1.000 amendements déposés ! Au bout d'un moment, ne pas vouloir terminer un débat devient une forme d'obstruction. Faire une loi que les Français attendent, qui réforme concrètement l'économie, ce n'est pas le travail de Shéhérazade. Je ne suis pas là pour conter les « Mille et Une Nuits ».

L'unité affichée lors du congrès du PS n'était qu'une parenthèse...

Le président de la République a été très clair, avant comme après le congrès du PS, sur sa volonté de continuer à réformer. Et ceux qui ont écouté le Premier ministre à Poitiers ne peuvent pas être surpris aujourd'hui. Quant au premier secrétaire du PS, il accompagne pleinement ce mouvement de réformes engagé par le gouvernement.

Lire aussi

> Loi Macron : la gauche s'écharpe sur le 49-3

> CHRONIQUE 49-3 : tous gagnants... ou presque

Quand le texte va-t-il entrer en vigueur et quand les Français verront-ils des changements concrets ?

Le texte devrait être définitivement voté avant le 14 juillet pour une promulgation en août. Cela permettra une application immédiate de nombreuses mesures. Dès le mois d'août, entreront ainsi en vigueur les réformes du transport par autocar, du permis de conduire ou encore la résorption des zones blanches de la téléphonie mobile. L'ouverture des magasins le dimanche dans les zones touristiques internationales et la possibilité offerte aux maires d'ajouter des dimanches ouvrés s'appliqueront aussi dès cet été. De même pour le plafond de dommages et intérêts des prud'hommes et la réforme des accords de maintien dans l'emploi.

Entreront ensuite en vigueur à la rentrée le plan de relance autoroutier de 3,2 milliards puis, à l'automne, les mesures de simplification de la vie des entreprises et d'accélération de l'investissement, comme celles portant sur le logement intermédiaire ou l'épargne salariale.

Concernant les professions réglementées, les décrets seront publiés progressivement jusqu'à la fin de l'année pour une mise en application entre janvier et l'été 2016. La majorité des nombreuses mesures que contient donc cette loi seront effectives cet été. Quasiment tout le reste, avant la fin de l'année.

Lire aussi

DOSSIER Loi Macron, un texte fourre-tout pour doper l'économie

Quels sont les effets à attendre ?

Notre objectif est d'accroître durablement la croissance et de l'enrichir en investissement et en emplois. Les réformes structurelles commenceront à produire des effets au deuxième semestre 2016 et joueront pleinement à un horizon de 3 à 5 ans. Mais pour accélérer leurs effets et pour bénéficier du contexte économique favorable, nous les accompagnons de mesures conjoncturelles de soutien à l'investissement et à l'embauche à effets immédiats, comme le suramortissement fiscal ou la prime à la première embauche pour les indépendants. A court terme, il y aura aussi un formidable effet confiance. Que nous allons confirmer en continuant à réformer.

Lire aussi

DOSSIER TPE-PME : le « Small Business Act » de Manuel Valls

Concrètement, quelle seront les réformes suivantes ?

D'abord, nous aurons un comité d'évaluation et de suivi de cette loi qui sera transparent. Ensuite, d'ici à la fin de l'année, il y aura la loi sur le numérique pour accélérer l'innovation et simplifier l'entrepreneuriat. La conférence sociale prévue à l'automne sera aussi très importante puisque nous discuterons de la place des accords collectifs dans la détermination des règles sociales sur la base des recommandations que nous fera la mission conduite par Jean-Denis Combexelle.

Lire aussi

> Accords en entreprise : la France doit faire sa révolution culturelle

Est-ce à dire que les réformes des prud'hommes et des accords de compétitivité ne sont que des pansements qui ne s'attaquent pas au vrai sujet, la complexité du Code du travail ?

Ce sont de vraies réformes en profondeur du marché du travail. Quel est aujourd'hui notre problème ? Il n'y a pas assez d'embauches, et en particulier en CDI. Il faut pour remédier à cela que les entrepreneurs sachent comment faire si leur situation se dégrade et les oblige à se réorganiser.

Comment ? D'abord, plus de flexibilités négociées. Ce sont les accords de maintien dans l'emploi qui permettent de s'adapter en cas de coup dur. Ensuite, plus de visibilité. Pour cela, il fallait réformer les prud'hommes qui concernent plus du tiers des licenciements individuels. Réduire les délais, avoir un référentiel pour concilier plus tôt, définir un plafond pour savoir ce qu'est le maximum en termes de réparation, sauf pour les cas les plus graves comme les discriminations ou le harcèlement.

Cette visibilité, elle est bonne pour les entrepreneurs comme pour les salariés. Ces réformes

réduiront les incertitudes liées au CDI et donc faciliteront les embauches. C'est la condition pour faire progressivement du CDI le vrai contrat unique.

Que pensez-vous du livre de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen sur le Code du travail ? Est-ce une source d'inspiration pour le gouvernement ?

Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle. Elle ne consiste pas à réduire les droits. Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail, ce que nous attendons de la mission Combrexelle, c'est que l'on réfléchisse clairement à ce qui doit relever de la loi et ce qui peut être arrêté par accord d'entreprise ou de branche. L'organisation du temps de travail par exemple, est-ce que cela doit relever de la loi ou de l'accord d'entreprise ou de branche ? C'est une vraie question.. Si on devait définir le socle de l'ordre public social, combien de dispositions garde-t-on ? C'est tout l'intérêt du travail de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen que de poser ce débat.

Lire aussi

- > Le débat sur la remise à plat du Code du travail relancé
- > CHRONIQUE Code du travail : comment Badinter sert Hollande

Diriez-vous comme eux que le Code du travail est « obèse » ?

Je ne suis pas obsédé par la taille du Code du travail. Cela ne sert à rien de réduire le Code du travail si ensuite on accroît la part de la jurisprudence et les instabilités qu'elle engendre. L'important, c'est de s'assurer que la loi précise et stabilise les règles générales nécessaires et de donner davantage de place aux accords de branche et d'entreprise, et donc aux partenaires sociaux. Cela suppose que les organisations syndicales s'adaptent à l'évolution de leurs responsabilités.

L'Unedic a dévoilé ses nouvelles prévisions mardi. Le chômage diminuerait dès la mi-2015, mais la dette approchera 30 milliards fin 2016...

Je suis très prudent sur les prévisions. Ce qui m'importe, c'est la réalité que vivent et perçoivent les Français. Sur la question du déficit, je fais confiance aux partenaires sociaux pour trouver des solutions équilibrées. Mais j'attire leur attention sur le fait que les problèmes de financement sont pour une bonne part liés au poids des CDD. Réformer l'UNEDIC, c'est donc repenser aussi le dualisme du marché du travail et prendre toutes les mesures utiles pour faire vraiment du CDI le contrat de référence.

Lire aussi

- > Chômage : l'Unedic table sur un recul limité dès cet été

Pouvez-vous garantir aux entreprises la mise en œuvre fidèle du pacte de responsabilité d'ici à 2017 ?

Le président de la République a été très clair sur ce point : la parole de l'Etat sera respectée. Les entreprises bénéficieront de baisses de prélèvements de 41 milliards d'euros et toutes les mesures d'allègements du coût du travail seront mises en œuvre comme prévu dans les textes budgétaires de l'automne.

A quand la transformation du crédit d'impôt compétitivité emploi en baisse directe de charges annoncée par François Hollande ?

J'y suis favorable mais nous devons préparer la période de transition qui pose la question de l'articulation entre le CICE et des baisses de charges.

Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu inquiète le patronat, qui y voit une source de complexité pour les entreprises...

C'est une vraie mesure de simplification pour le contribuable et l'administration. Nous serons attentifs à ce qu'elle ne se traduise pas par une complexité additionnelle pour l'employeur.

Lire aussi

- > Prélèvement à la source : l'Elysée met Bercy sous tension

A terme, elle doit permettre, selon le PS, de fusionner l'IR et la CSG...

Cette réforme figure dans les engagements du président de la République. Il faut la faire mais au bon moment. Et avant la fin du quinquennat, ce ne serait pas le bon moment. Cette réforme, pour qu'elle soit bien acceptée, devra se traduire par une baisse globale de la fiscalité.

Les taux remontent sur les marchés. La conjoncture extérieure favorable risque-t-elle déjà de s'inverser et de tuer la reprise ?

Nous maintenons notre prévision de croissance à 1% cette année, mais j'ai bon espoir qu'elle soit supérieure. Nous le savons depuis le départ, la conjonction de facteurs extérieurs favorables – niveau bas de l'euro et des taux d'intérêt, pétrole peu onéreux - est extrêmement fragile, c'est pour cela que nous allons continuer et accélérer les réformes.

Que répond la France à Alexis Tsipras, qui dénonce avec virulence l'attitude des créanciers de la Grèce ?

L'engagement de François Hollande pour garder la Grèce dans la zone euro est constant depuis 2012, et il a permis de constituer un axe franco-allemand très fort. Cela oblige le Premier ministre grec, désormais. C'est à Alexis Tsipras de prendre ses responsabilités.

@mbellan1Suivre- @e_lefevreSuivre- @fr_schaefferSuivre- @dseuxSuivre



Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes

Paris, 16 juin 2015 (AFP) -

Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron.

"Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail", déclare M. Macron dans un entretien aux Echos à paraître mercredi.

Le ministre était notamment interrogé sur le livre "Le travail et la loi" dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail "clarté et crédibilité".

"Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle", estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail.

"Elle ne consiste pas à réduire les droits", a assuré M. Macron.

jac/fpo/nas

Afp le 16 juin 15 à 21 46.



Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes

Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron.

"Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail", déclare M. Macron dans un entretien aux Echos à paraître mercredi.

Le ministre était notamment interrogé sur le livre "Le travail et la loi" dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail "clarté et crédibilité".

"Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle", estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail.

"Elle ne consiste pas à réduire les droits", a assuré M. Macron.



Copyright © 2015 AFP. Tous droits de reproduction et de représentation réservés.

Toutes les informations reproduites dans cette rubrique (dépêches, photos, logos) sont protégées par des droits de propriété intellectuelle détenus par l'AFP. Par conséquent, aucune de ces informations ne peut être reproduite, modifiée, transmise, rediffusée, traduite, vendue, exploitée commercialement ou utilisée de quelque manière que ce soit sans l'accord préalable écrit de l'AFP. L'AFP ne pourra être tenue pour responsable des délais, erreurs, omissions, qui ne peuvent être exclus ni des conséquences des actions ou transactions effectuées sur la base de ces informations.

Réagir 0 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami
- Imprimer l'article

Partager 0



Marché du travail : Macron plaide pour la poursuite des réformes

Accueil > Actualité Paris, 16 juin 2015 (AFP) - Publié aujourd'hui à 21h46 - Réagir Emmanuel Macron Social Loi, texte et décret © Elysee.fr Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron. Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron. « Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail », déclare M. Macron dans un entretien aux Echos à paraître mercredi. Le ministre était notamment interrogé sur le livre « Le travail et la loi » dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail « clarté et crédibilité ». « Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle », estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail. « Elle ne consiste pas à réduire les droits », a assuré M. Macron. Par AFP Suivre @filBanque Tous droits de reproduction et de représentation réservés. © 2015 Agence France-Presse. Commentaires Soyez le premier à réagir à cette actualité ! Articles les plus consultés



Travail : Macron veut continuer les réformes

ECONOMIE Flash Eco Par Le Figaro.fr avec AFP Mis à jour le 16/06/2015 à 22:32 Publié le 16/06/2015 à 22:28

Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron. "Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail", déclare M. Macron dans un entretien aux *Echos* à paraître mercredi.

Le ministre était notamment interrogé sur le livre "Le travail et la loi" dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail "clarté et crédibilité". "Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combexelle", estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail. "Elle ne consiste pas à réduire les droits", a assuré M. Macron.

- Partager



Partager cet article X



- Recommander

- Envoyer par mail Envoyer par mail



Travail : Macron veut continuer les réformes

Travail : Macron veut continuer les réformes

J'accepte de recevoir la newsletter quotidienne du Figaro.fr

Oui Non

- Imprimer
- Haut de page



Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes

Publié le 16/06/2015 à 21:46 - Mis à jour le 16/06/2015 à 22:02

Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Paris, 16 juin 2015 (AFP) - Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron.

"Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail", déclare M. Macron dans un entretien aux Echos à paraître mercredi.

Le ministre était notamment interrogé sur le livre "Le travail et la loi" dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail "clarté et crédibilité".

"Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle", estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail.

"Elle ne consiste pas à réduire les droits", a assuré M. Macron.

© 2015 AFP



Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes



Paris, 16 juin 2015 - Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron.

"Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail", déclare M. Macron dans un entretien aux Echos à paraître mercredi.

Le ministre était notamment interrogé sur le livre "Le travail et la loi" dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail "clarté et crédibilité".

"Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle", estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail.

"Elle ne consiste pas à réduire les droits", a assuré M. Macron.



Marché du travail: Macron plaide pour la poursuite des réformes

Le ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, a plaidé pour la poursuite des réformes du marché du travail, alors que le gouvernement va recourir à l'article 49-3 de la constitution pour faire adopter la loi Macron.

Boycotté par la droite, le Premier ministre a engagé mardi à l'Assemblée nationale la responsabilité du gouvernement pour permettre l'adoption sans vote en nouvelle lecture du projet de loi Macron.

"Nous devons continuer à réformer en profondeur le marché du travail", déclare M. Macron dans un entretien aux Echos à paraître mercredi.

Le ministre était notamment interrogé sur le livre "Le travail et la loi" dans lequel l'ancien ministre Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen évoquent la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base et rendre au contrat de travail "clarté et crédibilité".

"Leur proposition alimentera la réflexion que mène Jean-Denis Combrexelle", estime M. Macron en référence à la mission confiée par Manuel Valls à l'ancien directeur général du Travail Jean-Denis Combrexelle sur la place de la négociation collective dans le droit du travail.

"Elle ne consiste pas à réduire les droits", a assuré M. Macron.

L'UNEDIC annonce une baisse du chômage à partir de cet été

L'UNEDIC, qui publiait hier ses estimations concernant la courbe du chômage, prévoit que plus de 90 000 personnes devraient quitter les listes de Pôle emploi d'ici à fin 2016. Si le nombre de chômeurs devrait baisser à partir de cet été, les travailleurs précaires devraient être plus nombreux.

Sur l'ensemble de 2015, Pôle emploi, qui a enregistré fin avril un nouveau pic historique de 3,53 millions de demandeurs d'emploi sans activité dans l'Hexagone, devrait in fine en recenser 12 000 supplémentaires. Mais, comme 35 000 chercheurs d'emploi supplémentaires ont déjà poussé la porte d'une agence entre janvier et avril, le nombre total de demandeurs d'emploi sans activité devrait donc diminuer de 23 000 sur le reste de l'année, pour arriver à ce solde de +12 000 en 2015. Concernant 2016, la baisse serait franche, avec 68 000 demandeurs d'emploi sans activité en moins. Il s'agirait alors de la première année de recul depuis 2007, année qui a précédé une crise financière mondiale. Cette prévision est nettement moins pessimiste que celle publiée en janvier dernier : l'UNEDIC tablait alors sur un afflux de 104 000 nouveaux chômeurs pour cette année.

En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi exerçant une activité (CDD, intérim ou temps partiel) continuerait lui à augmenter : +134 000 cette année et +38 000 en 2016. Le retour de la croissance s'accompagne dans un premier temps de contrats courts, explique l'UNEDIC. Et la "transformation de long terme du marché du travail" montre une "forte progression des contrats de durée limitée", a noté hier le directeur de l'UNEDIC Vincent DESTIVAL.

Les prévisions de l'UNEDIC se basent sur une perspective de croissance de 1,1 % en 2015 et de 1,6 % en 2016. Ce début de reprise économique, couplé aux effets du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du pacte de responsabilité (40 milliards d'euros redistribués aux entreprises d'ici à fin 2017), permettrait de recréer de l'emploi "dès le 2^{ème} trimestre 2015", selon l'organisme paritaire.

30 milliards d'euros de dette fin 2016

Le nombre total de demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage continuerait toutefois encore à augmenter, creusant encore la dette colossale du régime. Le déficit s'élèverait à 4,6 milliards d'euros en 2015, puis 3,5 milliards en 2016. La dette culminerait ainsi à 29,4 milliards fin 2016, après 25,9 milliards fin 2015.

Elle pourrait même atteindre 35,1 milliards d'euros en 2018, selon un rapport également dévoilé hier, mais qui présente un "degré d'incertitude extrêmement élevé", selon Mme Patricia FERRAND, présidente CFDT de l'UNEDIC. "Les effets positifs de la conjoncture ne suffisent pas à résorber le déficit de l'assurance chômage dans les prochaines années, donc la dette va continuer à augmenter", a-t-elle souligné, rappelant que "l'assurance chômage est un régime très sensible à la conjoncture".

Les nouvelles règles d'indemnisation, négociées par les syndicats et le patronat au début de l'année dernière, avaient notamment pour objectif de dégager des économies pour le régime.

Le gain se chiffrera à 1,9 milliard à l'horizon fin 2016. Entrée en vigueur en juillet 2014 malgré une forte contestation des intermittents du spectacle qui voyaient leur régime durci, l'actuelle convention d'assurance chômage arrive à échéance le 30 juin 2016. Elle sera donc de nouveau sur la table des partenaires sociaux à partir de fin 2015-début 2016. Une négociation qui s'annonce houleuse, au regard des comptes du régime, que l'exécutif aimerait voir assainis.

M. Pierre GATTAZ "salue" la réforme du droit du travail proposée par MM. Robert BADINTER et Antoine LYON-CAEN

Quelques heures avant l'annonce des prévisions de l'UNEDIC, le président du Medef Pierre GATTAZ saluait, lors de son point de presse mensuel, la teneur d'un livre à paraître aujourd'hui, "Le Travail et la loi", consacré à la réforme du droit du travail. Coécrit par l'ancien président du Conseil constitutionnel et ancien Garde des Sceaux Robert BADINTER, ancien sénateur (PDS) des Hauts-de-Seine, et par M. Antoine LYON-CAEN, professeur agrégé de droit du travail à l'Université de Paris X-Nanterre et directeur d'études à l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS), cet ouvrage est publié par les éditions Fayard. En outre, les auteurs ont dénoncé, dans une tribune parue dans "Le Monde" daté d'hier, "la complexité croissante du droit du travail".

Rappelons qu'en avril dernier (cf. "BQ" du 9/04/2015) M. Jean-Denis COMBREXELLE, président de la section sociale du Conseil d'Etat, ancien directeur général du Travail, s'était vu confier par le Premier ministre, M. Manuel VALLS, une mission sur le renforcement de la place des accords d'entreprises dans le droit du travail, dont les conclusions devront être présentées à la fin du mois de septembre.

"Je salue l'initiative de ces deux grands personnages de gauche, un grand ministre, M. BADINTER et un grand spécialiste du droit du travail, M. LYON-CAEN", a affirmé le président du Medef. "Je salue parce que c'est courageux" et que leur texte procède "du principe du réalisme", a-t-il ajouté. M. GATTAZ se dit en accord avec les auteurs pour dénoncer un Code du travail "devenu obèse", qui "ne protège ni l'entrepreneur, ni le salarié", "induit de la crainte et crée du chômage". Selon lui, les principes énoncés dans le livre "sont tout à fait bien".

De fait, MM. BADINTER et LYON-CAEN évoquent dans leur ouvrage la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base à une clarification du contrat de travail : "une bonne législation est celle qui s'appuie sur des principes fondamentaux clairement énoncés et reconnus par la société comme exprimant les valeurs sur lesquelles elle repose". Selon les deux juristes, ces principes sont "aujourd'hui ensevelis sous des textes trop nombreux même s'ils procèdent des meilleures intentions". En quarante ans, le Code du travail, devenu "obscur et inquiétant", est ainsi passé de 600 à 8000 articles.

Pour remettre "en lumière" ces principes oubliés, MM. BADINTER et LYON-CAEN livrent une proposition de 50 articles, fondements d'une nouvelle "déclaration des droits du travail" conformes, selon eux, "aux valeurs de la démocratie française au XXI^{ème} siècle". Cette déclaration, divisée en huit titres, synthétise le droit du travail actuel en abordant les droits fondamentaux, la formation et les licenciements, la rémunération ou la défense des intérêts du salarié.

Par cette réforme proposée du droit du travail, la volonté des auteurs est de rétablir "la confiance des acteurs sociaux pour mieux lutter contre le chômage", elle est aussi de renforcer la place des accords d'entreprises. Ce qui n'aura pas échappé à M. GATTAZ qui s'est prononcé une nouvelle fois hier pour "une inversion de la hiérarchie des normes" dans le droit social, afin que "l'accord d'entreprise prévale" sur l'accord de branche ou l'accord national. M. GATTAZ, qui ne cachait



pas hier son admiration pour les "50 valeurs clé" proposées par MM. BADINTER et LYON-CAEN, espère en "débattre rapidement" avec les partenaires sociaux. "Je vais faire un courrier en ce sens" pour "les inviter à se retrouver rapidement au Medef ou ailleurs pour débattre" de ce sujet, a-t-il proposé.

M. GATTAZ n'exclut pas la poursuite en septembre des négociations sur les retraites complémentaires

Par ailleurs, le président du Medef a affirmé hier que les négociations patronat-syndicats sur les retraites complémentaires, en vue de régler le problème des déficits des caisses de retraites AGIRC et ARCCO, pourraient se prolonger au-delà de la réunion du 22 juin, et une nouvelle séance conclusive pourrait être nécessaire en septembre. Lors de la précédente séance de négociations le 27 mai, les propositions patronales avaient été rejetées par l'ensemble des syndicats. Le patronat devra revenir le 22 juin avec un nouveau projet, à l'issue des bilatérales en cours.

En outre, M. GATTAZ est revenu, lors de son point presse, sur la possibilité de créer 1 million d'emplois d'ici à 5 ans, précisant que "nous l'avons déjà fait" dans le passé. En se basant sur les chiffres d'Eurostat, le président du Medef a rappelé que la France avait créé 2,3 millions d'emplois entre 1998 et 2003, puis 1,2 million entre 2003 et 2008. Mais, à partir de cette date, la France détruit des emplois. Ainsi, a-t-il souligné, entre 2009 et 2014, l'Allemagne et l'Angleterre avaient réussi à créer environ 1 million d'emplois contre 136 000 en France. Le chômage n'est donc pas, selon M. GATTAZ, une fatalité, "il faut s'attaquer résolument aux blocages de notre marché du travail qui font que la dynamique de création d'emplois est beaucoup plus faible en France qu'en Allemagne ou en Angleterre". 1 point supplémentaire de PIB génère +0,1 % d'emplois en France, contre +0,6 % en Angleterre et +0,4 % en Allemagne.

L'UNEDIC annonce une baisse du chômage à partir de cet été

L'UNEDIC, qui publiait hier ses estimations concernant la courbe du chômage, prévoit que plus de 90 000 personnes devraient quitter les listes de Pôle emploi d'ici à fin 2016. Si le nombre de chômeurs devrait baisser à partir de cet été, les travailleurs précaires devraient être plus nombreux.

Sur l'ensemble de 2015, Pôle emploi, qui a enregistré fin avril un nouveau pic historique de 3,53 millions de demandeurs d'emploi sans activité dans l'Hexagone, devrait in fine en recenser 12 000 supplémentaires. Mais, comme 35 000 chercheurs d'emploi supplémentaires ont déjà poussé la porte d'une agence entre janvier et avril, le nombre total de demandeurs d'emploi sans activité devrait donc diminuer de 23 000 sur le reste de l'année, pour arriver à ce solde de +12 000 en 2015. Concernant 2016, la baisse serait franche, avec 68 000 demandeurs d'emploi sans activité en moins. Il s'agirait alors de la première année de recul depuis 2007, année qui a précédé une crise financière mondiale. Cette prévision est nettement moins pessimiste que celle publiée en janvier dernier : l'UNEDIC tablait alors sur un afflux de 104 000 nouveaux chômeurs pour cette année.

En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi exerçant une activité (CDD, intérim ou temps partiel) continuerait lui à augmenter : +134 000 cette année et +38 000 en 2016. Le retour de la croissance s'accompagne dans un premier temps de contrats courts, explique l'UNEDIC. Et la "transformation de long terme du marché du travail" montre une "forte progression des contrats de durée limitée", a noté hier le directeur de l'UNEDIC Vincent DESTIVAL.

Les prévisions de l'UNEDIC se basent sur une perspective de croissance de 1,1 % en 2015 et de 1,6 % en 2016. Ce début de reprise économique, couplé aux effets du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) et du pacte de responsabilité (40 milliards d'euros redistribués aux entreprises d'ici à fin 2017), permettrait de recréer de l'emploi "dès le 2^{ème} trimestre 2015", selon l'organisme paritaire.

30 milliards d'euros de dette fin 2016

Le nombre total de demandeurs d'emploi indemnisés par l'assurance chômage continuerait toutefois encore à augmenter, creusant encore la dette colossale du régime. Le déficit s'élèverait à 4,6 milliards d'euros en 2015, puis 3,5 milliards en 2016. La dette culminerait ainsi à 29,4 milliards fin 2016, après 25,9 milliards fin 2015.

Elle pourrait même atteindre 35,1 milliards d'euros en 2018, selon un rapport également dévoilé hier, mais qui présente un "degré d'incertitude extrêmement élevé", selon Mme Patricia FERRAND, présidente CFDT de l'UNEDIC. "Les effets positifs de la conjoncture ne suffisent pas à résorber le déficit de l'assurance chômage dans les prochaines années, donc la dette va continuer à augmenter", a-t-elle souligné, rappelant que "l'assurance chômage est un régime très sensible à la conjoncture".

Les nouvelles règles d'indemnisation, négociées par les syndicats et le patronat au début de l'année dernière, avaient notamment pour objectif de dégager des économies pour le régime. Le gain se chiffrera à 1,9 milliard à l'horizon fin 2016. Entrée en vigueur en juillet 2014 malgré une forte contestation des intermittents du spectacle qui voyaient leur régime durci, l'actuelle convention d'assurance chômage arrive à échéance le 30 juin 2016. Elle sera donc

de nouveau sur la table des partenaires sociaux à partir de fin 2015-début 2016. Une négociation qui s'annonce houleuse, au regard des comptes du régime, que l'exécutif aimerait voir assainis.

M. Pierre GATTAZ "salue" la réforme du droit du travail proposée par MM. Robert BADINTER et Antoine LYON-CAEN

Quelques heures avant l'annonce des prévisions de l'UNEDIC, le président du Medef Pierre GATTAZ saluait, lors de son point de presse mensuel, la teneur d'un livre à paraître aujourd'hui, "Le Travail et la loi", consacré à la réforme du droit du travail. Coécrit par M. Robert BADINTER, avocat à la Cour d'appel de Paris, ancien Garde des Sceaux, ministre de la Justice, et par M. Antoine LYON-CAEN, professeur agrégé de droit du travail à l'Université de Paris X-Nanterre et directeur d'études à l'Ecole des hautes études en sciences sociales (EHESS), cet ouvrage est publié par les éditions Fayard. En outre, les auteurs ont dénoncé, dans une tribune parue dans "Le Monde" daté d'hier, "la complexité croissante du droit du travail".

Rappelons qu'en avril dernier (cf. CE du 09/04/2015) M. Jean-Denis COMBREXELLE, président de la section sociale du Conseil d'Etat, ancien directeur général du Travail, s'était vu confier par le Premier ministre, M. Manuel VALLS, une mission sur le renforcement de la place des accords d'entreprises dans le droit du travail, dont les conclusions devront être présentées à la fin du mois de septembre.

"Je salue l'initiative de ces deux grands personnages de gauche, un grand ministre, M. BADINTER et un grand spécialiste du droit du travail, M. LYON-CAEN", a affirmé le président du Medef. "Je salue parce que c'est courageux" et que leur texte procède du principe du réalisme", a-t-il ajouté. M. GATTAZ se dit en accord avec les auteurs pour dénoncer un Code du travail "devenu obèse", qui "ne protège ni l'entrepreneur, ni le salarié", "induit de la crainte et crée du chômage". Selon lui, les principes énoncés dans le livre "sont tout à fait bien".

De fait, MM. BADINTER et LYON-CAEN évoquent dans leur ouvrage la complexité de la législation du travail en France et avancent une série de principes devant servir de base à une clarification du contrat de travail : "une bonne législation est celle qui s'appuie sur des principes fondamentaux clairement énoncés et reconnus par la société comme exprimant les valeurs sur lesquelles elle repose". Selon les deux juristes, ces principes sont "aujourd'hui ensevelis sous des textes trop nombreux même s'ils procèdent des meilleures intentions". En quarante ans, le Code du travail, devenu "obscur et inquiétant", est ainsi passé de 600 à 8000 articles.

Pour remettre "en lumière" ces principes oubliés, MM. BADINTER et LYON-CAEN livrent une proposition de 50 articles, fondements d'une nouvelle "déclaration des droits du travail" conformes, selon eux, "aux valeurs de la démocratie française au XXI^{ème} siècle". Cette déclaration, divisée en huit titres, synthétise le droit du travail actuel en abordant les droits fondamentaux, la formation et les licenciements, la rémunération ou la défense des intérêts du salarié.

Par cette réforme proposée du droit du travail, la volonté des auteurs est de rétablir "la confiance des acteurs sociaux pour mieux lutter contre le chômage", elle est aussi de renforcer la place des accords d'entreprises. Ce qui n'aura pas échappé à M. GATTAZ qui s'est prononcé une nouvelle fois hier pour "une inversion de la hiérarchie des normes" dans le droit social, afin que "l'accord d'entreprise prévale" sur l'accord de branche ou l'accord national. M. GATTAZ, qui ne cachait pas hier son admiration pour les "50 valeurs clé" proposées par MM. BADINTER et LYON-CAEN, espère en "débattre rapidement" avec les partenaires sociaux. "Je vais faire un courrier en ce sens" pour "les inviter à se retrouver rapidement au Medef ou ailleurs pour débattre" de ce sujet, a-t-il proposé.

M. GATTAZ n'exclut pas la poursuite en septembre des négociations sur les retraites complémentaires

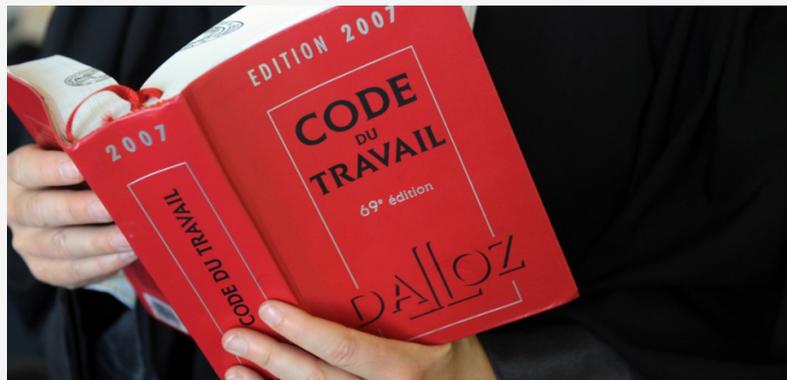
Par ailleurs, le président du Medef a affirmé hier que les négociations patronat-syndicats sur les retraites complémentaires, en vue de régler le problème des déficits des caisses de retraites AGIRC et ARCCO, pourraient se prolonger au-delà de la réunion du 22 juin, et une nouvelle séance conclusive pourrait être nécessaire en septembre. Lors de la précédente séance de négociations le 27 mai, les propositions patronales avaient été rejetées par l'ensemble des syndicats. Le patronat devra revenir le 22 juin avec un nouveau projet, à l'issue des bilatérales en cours.

Le patronat, en négociations avec les syndicats sur l'avenir des retraites complémentaires, va formuler de nouvelles propositions sur l'abattement dégressif des pensions perçues avant 67 ans, affirme "L'Opinion", citant des "sources concordantes". "Les nouvelles propositions que le patronat adressera vendredi par courriel aux syndicats" comporteront "plusieurs signes de bonne volonté. De sources concordantes, la décote provisoire appliquée aux salariés prenant leur retraite à 62 ans ne sera plus de 40 % mais de 30 % (20 % à 63 ans, 10 % à 64 ans). Elle sera totalement annulée à 65 ans et non plus à 67 ans. Et s'appliquera pour les retraites liquidées à partir de 2019 au lieu de 2017", indique L'Opinion.fr.

En outre, M. GATTAZ est revenu, lors de son point presse, sur la possibilité de créer 1 million d'emplois d'ici à 5 ans, précisant que "nous l'avons déjà fait" dans le passé. En se basant sur les chiffres d'Eurostat, le président du Medef a rappelé que la France avait créé 2,3 millions d'emplois entre 1998 et 2003, puis 1,2 million entre 2003 et 2008. Mais, à partir de cette date, la France détruit des emplois. Ainsi, a-t-il souligné, entre 2009 et 2014, l'Allemagne et l'Angleterre avaient réussi à créer environ 1 million d'emplois contre 136 000 en France. Le chômage n'est donc pas, selon M. GATTAZ, une fatalité, "il faut s'attaquer résolument aux blocages de notre marché du travail qui font que la dynamique de création d'emplois est beaucoup plus faible en France qu'en Allemagne ou en Angleterre". 1 point supplémentaire de PIB génère +0,1 % d'emplois en France, contre +0,6 % en Angleterre et +0,4 % en Allemagne.



Badinter relance la polémique sur la remise à plat du Code du travail



La polémique est relancée. L'ancien garde des Sceaux, Robert Badinter et le juriste Antoine Lyon-Caen dénoncent dans une tribune publiée dans *Le Monde* daté de mardi 16 juin, la "complexité croissante du droit du travail" qui "entrave" la lutte contre le "cancer" du chômage.

"Il est vrai que le code du travail paraît aujourd'hui atteint d'obésité. A l'aube de la crise qui a frappé l'Occident en 1974, il comportait 600 articles. Quarante ans plus tard, le code du travail en compte plus de 8 000. Certains esprits en déduisent que, loin de réduire le chômage, cette inflation législative y contribue" écrivent-ils.

Une "déclaration des droits du travail"

Afin de simplifier le droit du travail, les deux hommes jugent urgent de dégager de grands principes "clairs et reconnus". Ils ont ainsi rédigé une "déclaration des droits du travail" de 50 articles : le CDI "est la forme normale" de contrat, la période d'essai doit être "raisonnable", tout licenciement doit avoir "un motif réel et sérieux" et donner lieu à des "indemnités" (sauf en cas de faute grave), le repos hebdomadaire "est donné le dimanche", "le transfert d'une entreprise emporte transfert du contrat de travail", "tout salarié a droit à voir ses intérêts défendus par un syndicat de son choix..."

Ce débat n'est toutefois pas nouveau. Le Medef et l'UMP défendent cette idée depuis plusieurs années. "Le modèle social français, c'est un embrouillamini épouvantable qu'il faut simplifier drastiquement et adapter aux enjeux d'aujourd'hui. Avec dix couches : du contrat de travail jusqu'à l'OIT en passant par l'accord d'entreprise, de branche, le code du travail, ... Il faut simplifier et donner à l'accord d'entreprise la primauté sur le reste" déclarait par exemple le patron du Medef, Pierre Gattaz, à *Challenges*, le 22 avril dernier.

Début mars, Nicolas Sarkozy avait aussi appelé à "repenser tout notre Code du travail". Le gouvernement s'est également montré enclin à avancer sur ce sujet ces derniers mois. Manuel Valls a ainsi confié le 1er avril au conseiller d'Etat Jean-Denis Combrexelle une mission visant à "élargir la place de l'accord collectif dans notre droit". La commission Combrexelle, dont fait partie Antoine Lyon-Caen, doit remettre son rapport au Premier ministre en septembre.

François Hollande est pour sa part revenu sur une remise à plat du Code du travail, vendredi dernier lors du congrès de la Mutualité française en jugeant que "la réforme est la condition du progrès et le statu quo la certitude de la régression. Cela vaut pour le Code du travail."

&amp;lt;span id=&amp;quot;mce_marker&amp;quot;
data-mce-type=&amp;quot;bookmark&amp;quot;&amp;gt;&amp;amp;#xFEF
F;&amp;amp;#200B;&amp;amp;lt;/span&amp;gt;



Code du travail : l'aveu de Badinter qui fait grincer des dents à gauche

Obèse, indigeste, difficilement compréhensible par le tout-venant, le code du travail est sur la sellette. Le code du travail est sans cesse remis en cause par les différents acteurs sociaux. Mais cette fois, il s'agit d'une attaque lancée par deux éminences du sujet : Robert Badinter, l'ancien Garde des Sceaux, et l'universitaire Antoine Lyon-Caen. Ensemble, ils ont signé une tribune dans *Le Monde* dans laquelle ils dénoncent un texte "obèse" et indigeste. Ils détaillent tous leurs arguments dans l'ouvrage "Le travail et la loi", publié chez Fayard.

Les deux spécialistes notent que depuis 1974, le code du travail est passé de 600 articles à 8.000 devenant "obscur et inquiétant" au lieu d'être "protecteur et rassurant". Mais surtout, ils dénoncent des textes "trop souvent dictés par une finalité immédiate, dans l'espérance toujours déçue qu'une modalité nouvelle suscitera des milliers d'emplois." Pour les deux auteurs de la tribune, cette complexité accentue le chômage au lieu de l'endiguer. Un discours que tient depuis longtemps l'ex-ministre (Affaires européennes puis Agriculture) de Nicolas Sarkozy, Bruno Le Maire.

Vers une déclaration des droits du... travail

Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen ne se contentent pas de le remettre en cause, ils proposent une autre voie, plus simple, plus efficace tout en restant le garant des grands principes de protection de salariés. Leur projet tient dans 50 articles qui pourraient fonder une Déclaration des droits du... travail.

Leur révolution repose avant tout sur la réaffirmation de grands principes comme le CDI qui est "la forme normale" du contrat, la période d'essai dont la durée doit être "raisonnable" et le repos dominical qui doit subsister. Quant au licenciement, il doit être utilisé pour des "motifs réels et sérieux" et, lorsqu'il s'applique, doit donner lieu à des indemnités excepté lorsque des fautes graves sont avérées.

Cette tribune arrive à point nommé pour la plupart des acteurs de ce dossier. Le patron du Medef, Pierre Gattaz, ne réclame-t-il pas à corps et à cris une simplification des textes afin de redonner à l'entreprise plus de libertés dans sa gestion?

Réalisme ou mise à mort du code ?

"Je salue l'initiative de ces deux grands personnages de gauche, un grand ministre, M. Badinter et un grand spécialiste du droit du travail, M. Lyon-Caen", a affirmé le président du Medef, à l'AFP lors de son point de presse mensuel. Ce texte procède "du principe du réalisme", a-t-il ajouté.

De son côté, la CGT voit dans ces propositions la mise à mort du code du travail et l'émergence d'un code patronal. Le gouvernement ne pouvait espérer meilleur soutien dans son projet de réforme. Manuel Valls a d'ailleurs confié le 1er avril au conseiller d'Etat Jean-Denis Combexelle une mission visant à "élargir la place de l'accord collectif dans notre droit". Notons que Antoine Lyon-Caen est l'un des membres de cette commission.



Code du travail : l'aveu de Badinter qui fait grincer des dents à gauche

Obèse, indigeste, difficilement compréhensible par le tout-venant, le code du travail est sur la sellette. Le code du travail est sans cesse remis en cause par les différents acteurs sociaux. Mais cette fois, il s'agit d'une attaque lancée par deux éminences du sujet : Robert Badinter, l'ancien Garde des Sceaux, et l'universitaire Antoine Lyon-Caen. Ensemble, ils ont signé une tribune dans *Le Monde* dans laquelle ils dénoncent un texte "obèse" et indigeste. Ils détaillent tous leurs arguments dans l'ouvrage "Le travail et la loi", publié chez Fayard.

Les deux spécialistes notent que depuis 1974, le code du travail est passé de 600 articles à 8.000 devenant "obscur et inquiétant" au lieu d'être "protecteur et rassurant". Mais surtout, ils dénoncent des textes "trop souvent dictés par une finalité immédiate, dans l'espérance toujours déçue qu'une modalité nouvelle suscitera des milliers d'emplois." Pour les deux auteurs de la tribune, cette complexité accentue le chômage au lieu de l'endiguer. Un discours que tient depuis longtemps l'ex-ministre (Affaires européennes puis Agriculture) de Nicolas Sarkozy, Bruno Le Maire.

Vers une déclaration des droits du... travail

Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen ne se contentent pas de le remettre en cause, ils proposent une autre voie, plus simple, plus efficace tout en restant le garant des grands principes de protection de salariés. Leur projet tient dans 50 articles qui pourraient fonder une Déclaration des droits du... travail.

Leur révolution repose avant tout sur la réaffirmation de grands principes comme le CDI qui est "la forme normale" du contrat, la période d'essai dont la durée doit être "raisonnable" et le repos dominical qui doit subsister. Quant au licenciement, il doit être utilisé pour des "motifs réels et sérieux" et, lorsqu'il s'applique, doit donner lieu à des indemnités excepté lorsque des fautes graves sont avérées.

Cette tribune arrive à point nommé pour la plupart des acteurs de ce dossier. Le patron du Medef, Pierre Gattaz, ne réclame-t-il pas à corps et à cris une simplification des textes afin de redonner à l'entreprise plus de libertés dans sa gestion?

Réalisme ou mise à mort du code ?

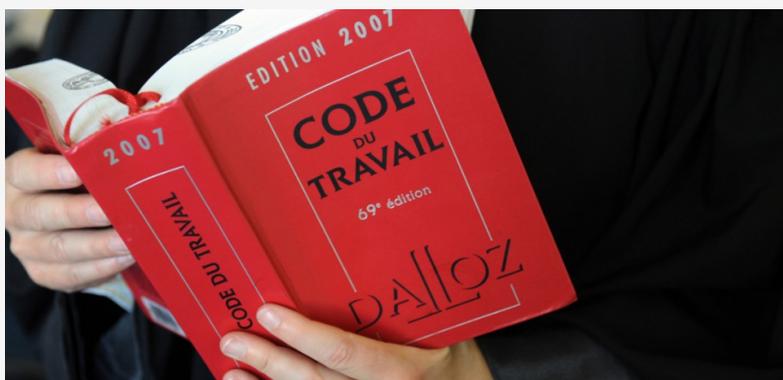
"Je salue l'initiative de ces deux grands personnages de gauche, un grand ministre, M. Badinter et un grand spécialiste du droit du travail, M. Lyon-Caen", a affirmé le président du Medef, à l'AFP lors de son point de presse mensuel. Ce texte procède "du principe du réalisme", a-t-il ajouté.

De son côté, la CGT voit dans ces propositions la mise à mort du code du travail et l'émergence d'un code patronal. Le gouvernement ne pouvait espérer meilleur soutien dans son projet de réforme. Manuel Valls a d'ailleurs confié le 1er avril au conseiller d'Etat Jean-Denis Combexelle une mission visant à "élargir la place de l'accord collectif dans notre droit". Notons que Antoine Lyon-Caen est l'un des membres de cette commission.



Quand Badinter relance la polémique sur la remise à plat du Code du travail

L'ancien garde des Sceaux et le juriste Antoine Lyon-Caen dénoncent dans *Le Monde* un code "obèse" alors que l'Élysée a ouvert la porte à une remise à plat.



La polémique est relancée. L'ancien garde des Sceaux, Robert Badinter et le juriste Antoine Lyon-Caen dénoncent dans une tribune publiée dans *Le Monde* daté de mardi 16 juin, la "complexité croissante du droit du travail" qui "entrave" la lutte contre le "cancer" du chômage.

"Il est vrai que le code du travail paraît aujourd'hui atteint d'obésité. A l'aube de la crise qui a frappé l'Occident en 1974, il comportait 600 articles. Quarante ans plus tard, le code du travail en compte plus de 8 000. Certains esprits en déduisent que, loin de réduire le chômage, cette inflation législative y contribue" écrivent-ils.

Une "déclaration des droits du travail"

Afin de simplifier le droit du travail, les deux hommes jugent urgent de dégager de grands principes "clairs et reconnus". Ils ont ainsi rédigé une "déclaration des droits du travail" de 50 articles : le CDI "est la forme normale" de contrat, la période d'essai doit être "raisonnable", tout licenciement doit avoir "un motif réel et sérieux" et donner lieu à des "indemnités" (sauf en cas de faute grave), le repos hebdomadaire "est donné le dimanche", "le transfert d'une entreprise emporte transfert du contrat de travail", "tout salarié a droit à voir ses intérêts défendus par un syndicat de son choix..."

Ce débat n'est toutefois pas nouveau. Le Medef et l'UMP défendent cette idée depuis plusieurs années. "Le modèle social français, c'est un embrouillamini épouvantable qu'il faut simplifier drastiquement et adapter aux enjeux d'aujourd'hui. Avec dix couches : du contrat de travail jusqu'à l'OIT en passant par l'accord d'entreprise, de branche, le code du travail, ... Il faut simplifier et donner à l'accord d'entreprise la primauté sur le reste" déclarait par exemple le patron du Medef, Pierre Gattaz, à *Challenges*, le 22 avril dernier.

Début mars, Nicolas Sarkozy avait aussi appelé à "repenser tout notre Code du travail". Le gouvernement s'est également montré enclin à avancer sur ce sujet ces derniers mois. Manuel Valls a ainsi confié le 1er avril au conseiller d'Etat Jean-Denis Combrexelle une mission visant à "élargir la place de l'accord collectif dans notre droit". La commission Combrexelle, dont fait partie Antoine Lyon-Caen, doit remettre son rapport au Premier ministre en septembre.

François Hollande est pour sa part revenu sur une remise à plat du Code du travail, vendredi dernier lors du congrès de la Mutualité française en jugeant que "la réforme est la condition du progrès et le statu quo la certitude de la régression. Cela vaut pour le Code du travail."

&lt;span id=&quot;mce_marker&quot;
data-mce-type=&quot;bookmark&quot;&gt;&gt;&#xFE
F;&#200B;&lt;/span&gt;



Jeunes diplômés : avez-vous le bon profil ?

Si le diplôme reste l'atout majeur des jeunes en recherche d'emploi, savoir-être et autres qualités comportementales constituent le sésame qui fera la différence. Tour d'horizon des « soft skills » privilégiées par les recruteurs.

N'en déplaise aux esprits chagrins qui jugent l'espèce en voie de disparition, les cadres ont de beaux jours devant eux. Dans la récente enquête sur les métiers en 2022 publiée par la Dares et **France Stratégie**, tous les indicateurs sont au vert : 536.000 (dans le scénario « de crise ») à 805.000 (« dans le scénario cible ») créations nettes d'emplois de cadre entre 2012 et 2022 ; un taux de croissance deux fois plus élevé que celui de l'ensemble des emplois qui ferait passer le nombre de cols blancs de 4,41 millions en 2012 à 5,38 millions ; une liste importante de postes à pourvoir, sans parler des 300.000 enseignants à remplacer. 240.000 profils administratifs, financiers ou comptables, plus de 200.000 commerciaux, environ 140.000 ingénieurs et informaticiens... En 2022, plus de quatre personnes en emploi sur dix seront des cadres, selon la Dares et **France Stratégie**. Dans une économie accordant la priorité aux plus qualifiés, les jeunes ne seront pas oubliés, dans la recherche, l'informatique, les télécoms, l'ingénierie... A plus brève échéance, en 2015, les entreprises vont recruter de jeunes diplômés pour près d'une embauche de cadre sur deux, note l'Apec, qui évalue le volume de recrutements de débutants entre 33.000 et 39.000 cette année. Très loin des 48.000 embauches de 2007. Autant dire que la concurrence est rude et le parcours semé d'embûches. « Les processus de recrutement sont plus contraignants, les délais se sont allongés et les risques d'avis négatifs se sont accrus », remarque Wilhelm Lalignant, directeur général de HR consulting partners, filiale de Randstad. Pour les jeunes diplômés, la règle était généralement un entretien avec le N+1, le N+2 et un RH. Or, c'est de plus en plus souvent 4 ou 5 avis, avec celui d'un second RH et, par exemple, d'un directeur commercial France. » Les candidats qui passent par le cabinet de recrutement Arthur Hunt en voient de toutes les couleurs : « six à sept entretiens, un test d'anglais, des mises en situation, des jeux de rôle et études de cas, un questionnaire de personnalité et des entretiens de groupe, y compris pour les stages en cours d'études », énumère Corine Myrteza, directrice associée. Si le diplôme constitue toujours la meilleure carte de visite, les caractéristiques comportementales, l'état d'esprit, le savoir-être pèsent de plus en plus lourd dans la balance. Ce que les recruteurs appellent les « soft skills » sont examinées à la loupe. Dans ce domaine, l'industrie n'est pas en reste sur la banque ou l'assurance. « Les grands groupes ont besoin d'un savoir-être clair, souligne Pierre Loonis, directeur du développement de Supélec et de l'Ecole centrale Paris. Les écoles ont tenu compte de cette forte demande des industriels. La commission des titres de l'ingénieur demande d'ailleurs que 30 % des cours soient dédiés aux humanités, c'est-à-dire aux langues, à la connaissance de soi, l'éthique, la gestion de projet humain, la confiance en soi, le leadership... » Pour mettre les meilleures chances de son côté, voici un abécédaire des « compétences douces » recherchées par les entreprises. A comme Agile En 2015, une entreprise se doit d'être (presque) aussi « agile » qu'Amazon, c'est-à-dire être capable de proposer en permanence de nouveaux produits ou de nouveaux services à ses clients. Ce qui exige un management « agile », réactif et flexible et des collaborateurs adaptables à des organisations complexes, des environnements mouvants, des changements de nom, d'offre, de business model... Dans sa campagne de recrutement 2015 (1.000 postes en CDI, moitié col bleu – moitié col blanc dont 50 % de jeunes), Renault a introduit un module spécifique pour évaluer « d'autres types de compétences que techniques, à commencer par la curiosité et l'ouverture d'esprit », indique Jean Agulhon, le DRH France. Même discours chez PricewaterhouseCoopers, qui prévoit d'embaucher plus de 500 jeunes diplômés cette année. « On ne cherche plus uniquement des compétences techniques. Nos clients ont des organisations complexes, des périmètres internationaux et nous adressent des problématiques nouvelles. Nous développons de nouvelles offres en consulting sur la transformation digitale, la cyber sécurité ou le Big Data. Nous évaluons donc la capacité des jeunes à comprendre ce nouvel environnement économique », note la directrice du recrutement de PwC, Virginie Groussard, qui a décidé d'ajouter au processus un test de personnalité. Le cabinet Arthur Hunt en fait passer aux candidats

(30 minutes pour faire le test envoyé par mail) afin d'évaluer leur « ouverture au changement ». Mais ces outils sont loin d'être généralisés. Le spécialiste de l'ingénierie Alten (1.400 à 1.500 jeunes diplômés recrutés en 2015) préfère s'en remettre à l'expertise des managers formés au recrutement. Et BNP Paribas (2.000 collaborateurs recrutés en CDI en 2015 dont 70 % de juniors) en reste à l'entretien collaboratif. C comme Collaboratif C'est entendu, tous les étudiants ont travaillé en réseau pendant leur cursus. « Le travail collaboratif, c'est un non-sujet pour les jeunes qui sont habitués à ce genre d'outil », estime Stanislas Guérini, membre de la commission HEC Carrières et lui-même diplômé de l'école de Jouy-en-Josas. Ce qui ne dissuade pas les recruteurs d'évaluer la capacité des candidats à travailler en équipe. « Etre collaboratif, ce n'est pas être seul dans une pièce face à un écran ouvert sur Skype ou Facebook », note Grégory Herbé, fondateur et CEO de My Job Company. Chez nous, les salles de réunion sont désertes. Nos jeunes collaborateurs se réunissent sur Skype ! Il faut organiser et mener les rencontres car ils sont assez maladroits dans l'échange . » « Pendant leurs études, les jeunes ont tous travaillé en mode projet. Mais dans leur job, il s'agit de travailler avec des collaborateurs de séniors et de pays différents », précise Corinne Myrteza, d'Arthur Hunt. Chez Carrefour France, qui compte 120 métiers, « l'esprit collaboratif est primordial pour un jeune cadre qui va conduire un projet dans un environnement multiculturel », observe Thierry Roger, directeur de l'Espace Emploi. « Les jeunes diplômés vont être intégrés à des équipes, dont les profils changent tous les 10 ans et vont devoir s'adapter à plusieurs façons de travailler différentes », calcule Grégory Herbé. Sachant qu'ils changeront de poste en moyenne tous les quatre ans et qu'ils travailleront dans une dizaine d'entreprises au cours de leur carrière, la sociabilité deviendra la vertu cardinale d'un jeune cadre. D comme Digital Les compétences dans le numérique devraient être un non-sujet pour les « digital natives » de la génération Y. Erreur, affirme Laurent Brouat, un polytechnicien de quarante ans, créateur du cabinet Link Humans. Ce spécialiste du recrutement 3.0 tord le cou aux idées reçues : « Il y a autant de résistance chez les jeunes que chez les plus âgés à utiliser les nouveaux outils numériques, même si c'est une chose plus naturelle pour eux . » Or une maîtrise insuffisante du digital peut vite devenir un handicap, a fortiori dans les métiers du marketing et du commercial. « Ensuite », poursuit Laurent Brouat, les jeunes sont globalement très mauvais dans leur pratique des réseaux sociaux. Une majorité des jeunes diplômés ont un profil Viadeo ou LinkedIn, mais l'utilisent mal. Il faut un vrai profil, avec un résumé de son parcours, de ses stages, de ses expériences. Un recruteur va commencer par vérifier si le candidat a fait l'effort de mettre de la chair sur l'os et s'il s'est constitué un réseau. Aujourd'hui, un jeune diplômé qui n'en possède pas est victime d'un a priori en entretien de recrutement . » Or rien de plus facile pour un employeur que d'évaluer le comportement sur le Web d'un candidat à l'embauche. Sauf que pour le moment, poursuit Laurent Brouat, « les entreprises sont à la ramasse. Toutes les sociétés du CAC 40 cherchent désespérément de bons recruteurs sur les réseaux sociaux ». E comme Entrepreneurial Sans attendre de chaque candidat qu'il soit un futur Steve Jobs ou Jef Bezos, tout recruteur teste les qualités entrepreneuriales et surtout intrapreneuriales de ses jeunes interlocuteurs. « Dans les attendus des entreprises figure en bonne place l'envie de délivrer, de faire, au sens doers et makers, d'être dans le concret » souligne Stanislas Guérini, de HEC Carrières, qui a créé et dirigé pendant six ans une société spécialisée dans les énergies renouvelables. « Cette créativité se mesure à la capacité à avoir des idées, à proposer et défendre des projets, à décrocher les budgets afférents, à mobiliser les acteurs ... » Une entreprise comme BNP Paribas, qui s'est autoproclamée depuis le début des années 2000 « la banque d'un monde qui change », compte sur la génération Y, et encore plus sur la suivante, pour accompagner sa mutation. « Je suis ravie de voir arriver des jeunes qui vont aider la banque à évoluer. L'entreprise doit se préparer à les accueillir. Nous devons tous être des Z ! » s'exclame Béatrice Perrot, responsable adjointe du recrutement (BNP Paribas). Discours identique chez AXA. « L'entreprise connaît une transformation majeure, une profonde mutation de sa relation avec ses clients et de la nature de ses offres assurantielles. Et nous comptons sur les jeunes cadres pour être les acteurs de ce changement au côté de nos collaborateurs », souligne Diane Rivière, directrice du recrutement et de la marque employeur d'AXA France. Mais gare au choc des cultures. « Depuis la fin des années 2000, les étudiants sont de plus en plus intéressés par l'entrepreneuriat », note Laurent Brouat, de Link Humans, un quadra qui a longtemps fait des interventions dans les écoles de commerce. C'est pour satisfaire cette soif d'entreprendre que certaines d'entre elles ont créé leur

start-up in situ, à l'instar de Renault avec son Fab Lab. Carrefour France agite la carte de la franchise (50 % des hypers, 100 % du réseau de proximité et des cash-and-carry) pour attirer les esprits les plus entreprenants et Sopra Steria propose aux jeunes diplômés un parcours qui peut les amener à diriger une agence de 100, 150, voire 200 personnes, à piloter leur activité et être « de vrais entrepreneurs ». Ou intrapreneurs. F comme Fluent Terminé le globish que des générations de cadres ont marmonné pendant des décennies ! Même si un ancien vice-président d'IBM Europe, Jean-Paul Nèrrière, a théorisé l'utilisation d'un langage des affaires réduit à 1.500 mots, les spécialistes du recrutement conseillent aux candidats de parler un anglais courant. « L'anglais, c'est un acquis, au même niveau que le Pack Office », affirme Wilhelm Lalignant, directeur général HR Consulting Partners, l'enseigne de recrutement du groupe Randstad. Ne pas pouvoir participer à une conf call, ne pas pouvoir intervenir dans un meeting ou ne pas écrire dans la langue de Shakespeare est exclu pour un candidat. » « La maîtrise de l'anglais ne suffit plus, les jeunes diplômés doivent être fluents », confirme Corinne Myrteza, d'Arthur Hunt. Pour Didier Pitelet, fondateur et dirigeant du cabinet Moon Factory, l'anglais est une condition nécessaire mais pas suffisante. « Le profil du cadre, aujourd'hui, comprend la maîtrise de deux langues étrangères. » « A voir, car beaucoup d'entretiens de recrutement se limitent à une rapide conversation en anglais, transformée, cette année, en test vidéo face à une webcam, chez Sopra Steria. Pour la promotion 2016 de l'Ecole centrale, le diplôme est conditionné à l'obtention d'un score de 850 points à l'épreuve d'anglais du TOEIC. Et la Commission des titres d'ingénieur ne demande que 750 points pour la délivrance du diplôme. Pour faire atteindre ce niveau à l'ensemble des cadres de la génération X, les entreprises devraient dépenser beaucoup d'argent. La langue de Shakespeare représente près de 15 % des demandes de formation des entreprises. Et 40 % des demandes des salariés dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF), remplacé par le compte personnel de formation. Les Wall Street Institute, Telelangue, Berlitz et autres peuvent dormir tranquilles. L comme Leader Certes, le spécialiste américain de l'e-commerce de chaussures et d'articles de mode Zappos a secoué le cocotier en décidant de supprimer tous les postes de manager. Et le fabricant toulousain de biscuits Poulton, n°2 derrière LU, a simplifié son organisation en enlevant plusieurs niveaux hiérarchiques. Il n'en reste pas moins que les entreprises continuent de recruter leurs futurs leaders. « Le job existe toujours, même si les IT travaillent en transversal », confirme Laurent Blanchard, managing director de Page Personnel. Il faut trouver des gens capables de porter la voix de l'entreprise, même quand le contexte est difficile, de donner du sens à des décisions parfois brutales, de fédérer les énergies, de porter et de mettre en œuvre des projets... » « Un travail qui n'est pas de tout repos, d'autant plus que les 25-30 ans d'aujourd'hui vont avoir à gérer demain la génération Z. « Hier, le N+1 était celui qui détenait le pouvoir parce qu'il savait, rappelle Jérémy Lamri, de Monkey Tie. Aujourd'hui, le manager légitime est celui qui est capable d'entraîner les autres. » « Je suis manager si j'en ai l'attitude, si je peux donner du sens aux jeunes générations », résume Laurent Blanchard. Pour repérer les futurs managers, les recruteurs scrutent les activités associatives, « qui permettent de voir ceux qui se sont exposés, qui ont montré des qualités humaines, de la personnalité, de la capacité à entraîner les autres », note Jean-François Denoy, directeur général de Manpower. Mais les jeunes cadres doivent s'armer de patience. « Les jeunes qui viennent d'arriver veulent déjà avoir des responsabilités. On leur donne d'abord de l'autonomie dans la gestion de leurs projets », souligne Stéphane Dahan, le directeur du recrutement d'Alten. Pour son encadrement, le groupe d'ingénierie, s'est doté d'une académie, forte d'une quarantaine de formateurs, qui délivre un certificat d'aptitude de management. Comptez quatre ou cinq ans pour « fabriquer » un manager Alten. M comme Mondialisé « Think global, act local » devrait être la devise du jeune diplômé, qui se doit d'avoir passé du temps à l'étranger et de le mettre en évidence sur son CV comme la preuve indiscutable de sa fibre internationale. Combien de temps ? « Douze à quinze mois de stages à l'étranger », pour Didier Pitelet, de Moon Factory, « au moins six mois » selon Jean-François Denoy, le directeur général de Manpower. Cette dimension internationale n'est pas un obstacle pour les jeunes de la génération Y qui aspirent, pour près de 30 % d'entre eux, à l'expatriation. Les poids lourds de l'économie française attirent souvent les candidats avec des opportunités de mobilité internationale. AXA en fait clairement un levier, un avantage concurrentiel. Chez Renault, de tout temps, cela a été un argument de vente. Une promesse encore plus facile à tenir avec le déploiement de l'alliance Renault-Nissan sur tous les continents, hormis l'Amérique du Nord.

Pour Jean Agulhon, le DRH France, « travailler au Technocentre de Guyancourt, en mode projet, avec un collègue en Corée, un autre au Brésil et un troisième en Roumanie, est déjà une expérience multiculturelle » ! Chez PricewaterhouseCoopers, la mobilité internationale fait partie des méthodes de rétention vis-à-vis des jeunes consultants. Le programme de mobilité internationale se nomme d'ailleurs « Oxygène » ! O comme Opérationnel. « La crise de 2008 a provoqué un changement. Les recruteurs privilégient des gens qui sont immédiatement opérationnels », souligne Pierre Lamblin, directeur des études de l'Apec. « L'arrivée d'un jeune dans une entreprise est plus violente qu'avant. Il faut être bon plus vite, les entreprises ont un besoin d'efficacité et d'opérationnalité immédiate », assure Laurent Blanchard, de Page Personnel, qui réalise 1.500 à 2.000 recrutements de jeunes diplômés chaque année. Mais le jeu en vaut la chandelle. Un profil bac+5 directement opérationnel trouve, selon lui, un job en quatre mois alors que les autres doivent patienter au moins huit à douze mois. L'autre postulat de cette course à l'opérationnalité est que « les entreprises n'ont plus le temps de former les gens », dit Jérémy Lamri, créateur et PDG de Monkey Tie, un site de recrutement « par affinités ». Même discours chez Grégory Herbé, cofondateur et CEO de My Job Company, éditeur de logiciels spécialisé dans le recrutement sur les réseaux sociaux. « Dans les entreprises, il y a de moins en moins de managers. Aux jeunes recrues d'être débrouillardes et de s'auto-former. » Les MOOC sont faits pour ça. Reste que les gros recruteurs ne lésinent pas sur les budgets formation (7 % de la masse salariale, par exemple, chez PricewaterhouseCoopers). Renault dispose d'un solide parcours d'intégration, composé de trois semaines de stage ouvrier, en horaires alternés, et d'une semaine en succursale. « L'industrie automobile a un processus de conception complexe avec de multiples interactions entre différents métiers », observe Jean Agulhon, le DRH France. Chez Carrefour France, les jeunes cadres recrutés en CDI restent de six mois à un an (pour les futurs directeurs) « en pépinière », « ils sont alors formés en interne avec un directeur de magasin en guise de tuteur », précise Thierry Roger, le directeur de l'Espace Emploi, le centre de recrutement interne de Carrefour France. R comme Résilient. Peu nombreux sont les recruteurs qui osent prononcer le mot. Mais le futur cadre doit être résistant au stress, à la pression. Chez AXA, pour les profils de commerciaux, les qualités requises sont « la rigueur, la persévérance. Des valeurs que l'on retrouve dans des sports comme le rugby, qui demandent de l'endurance, de la résilience à l'échec », précise Diane Rivière, directrice du recrutement et de la marque employeur. Dans le profil type du jeune cadre, Wilhelm Lalignant, directeur général de HR Consulting Partners (groupe Ranstad) cite « la résilience, la capacité à encaisser les grosses crises ». Et Corinne Myrteza, associée chez Arthur Hunt, évoque la « résistance au stress ». Cela tombe bien, les jeunes diplômés, instruits par l'abondante littérature sur les risques psychosociaux, le stress et le harcèlement moral en entreprise, savent pertinemment dans quel environnement ils vont évoluer. C'est aussi pour cela qu'ils souhaitent cloisonner au maximum leur vie professionnelle. « Pas question de leur envoyer un SMS le week-end », remarque Grégory Herbé, de My Job Company. Fin connaisseur du recrutement, Jean-François Denoy, directeur général de Manpower, prédit que les entreprises devront se montrer très innovantes pour attirer la future génération Z, « des jeunes très ambitieux, très pressés et, en même temps, soucieux de concilier leur travail et leur vie personnelle ». S comme Sens du client. Pour les sociétés de services figurant souvent parmi les plus gros recruteurs de jeunes diplômés, « avoir le sens du client » est une qualité traquée en entretien de recrutement. Une évidence chez Carrefour France (200 à 250 jeunes diplômés embauchés chaque année) qui a érigé en dogme la satisfaction client. « Même en cas de refus d'une candidature, nos 60 chargés de recrutement considèrent que l'aventure du candidat avec Carrefour n'est pas terminée. Il doit rester un client de l'enseigne et un bon ambassadeur sur Internet », explique Thierry Roger, directeur de l'Espace Emploi de Carrefour France. Parmi les « soft skills » recherchées par le spécialiste de l'ingénierie Sopra Steria, Fabrice Losson, le responsable du recrutement (2.000 CDI en 2015 dont 90 à 95% de jeunes diplômés) cite « la capacité à comprendre les besoins du client ». Virginie Groussard, son homologue chez PricewaterhouseCoopers, place en tête « le sens du service client ». Raphaëlle Giovanetti, directeur recrutement, carrière et mobilité groupe de Safran évoque, elle aussi, « l'orientation client », ce qui ne va pas toujours de soi pour un jeune ingénieur. Mais le client est aussi bien « interne qu'externe », rappelle Stéphane Dahan, d'Alten, qui fait valider lors du recrutement, « l'esprit de service » d'un candidat. Chez BNP Paribas, Béatrice Perrot demande carrément aux

futurs commerciaux « d'aimer le client ». Pour les ingénieurs recrutés par l'entreprise, la « satisfaction client » doit être également au rendez-vous, car « ils servent la communauté de la banque pour qu'elle grandisse ». Reste à évaluer ce focus client. Et là, rien de nouveau sous le soleil. Outre des qualités de communicant, cela demande surtout de savoir « se mettre dans une situation donnée, se placer dans son environnement », résume Jérémy Lamri, de Monkey Tie. Ce qui demande de « l'intelligence émotionnelle, intellectuelle, situationnelle, interpersonnelle »... Bref « multiple ».



Les Exclusifs

Politique

Engagez-vous

*Créer un Parlement des jeunes : voilà l'une des mesures les plus novatrices proposées par France Stratégie dans le rapport sur l'engagement des jeunes - que son commissaire général, Jean Pisani-Ferry, remettra le 22 juin à Patrick Kanner, ministre de la Ville. Les membres de cette institution seront choisis par tirage au sort. **C. L.***



PAYS : France
PAGE(S) : 6
SURFACE : 8 %
PERIODICITE : Mensuel



► 1 juin 2015 - N°716

258 000

c'est le nombre
de départs en retraite
prévus dans la filière
agricole entre 2012
et 2022.

Rapport de France Stratégie,
Les métiers en 2022 - avril 2015



RELATIONS DE TRAVAIL
DISCRIMINATIONS

Lutte contre les discriminations : de nouveaux axes

Le groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations, mis en place conformément à la feuille de route fixée suite à la conférence sociale de juillet 2014, a rendu son rapport le 19 mai dernier à François Rebsamen, Christiane Taubira et Patrick Kanner. Sur les dix-sept mesures préconisées, le ministre du Travail a annoncé que treize seraient mises en œuvre, autour de nouveaux axes :

- la lutte contre les discriminations doit débiter dès l'embauche : le recours au CV anonyme ne sera plus systématique (même s'il n'a jamais été mis en œuvre faute de décret d'application). Une campagne nationale de *testing* sera mise en place à l'automne pour permettre aux entreprises de mettre en place des actions correctives et, par ailleurs, Pôle emploi proposera aux employeurs un processus de recrutement garanti exempt de toute discrimination ;

- la lutte doit également exister dans le cadre de l'emploi : un « référent égalité des chances » est créé dans les entreprises de plus de 300 salariés, qui ne bénéficie d'aucune protection particulière. Les entreprises pourront intégrer dans leur bilan social des indicateurs pour comparer les évolutions de carrière. La plus importante des annonces est certainement la création d'une action collective, qui sera incluse dans le projet de réforme de la justice porté par le garde des Sceaux ;

- enfin, d'une manière générale, la promotion de la sensibilisation, de l'information, de la formation et la valorisation des bonnes pratiques connaît un souffle nouveau avec le lancement d'une campagne de communication de grande ampleur ou encore la commande d'une étude à France Stratégie sur le coût économique des discriminations. La prééminence du dialogue social dans l'entreprise est également confortée.

D.C.

[Rapport du groupe de dialogue sur la lutte contre les discriminations en entreprise, 19 mai 2015]

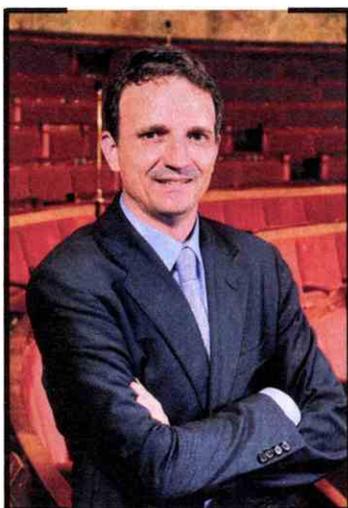




INTERVIEW

Faire de la logistique un levier de performance

Le député écologiste (EELV) des Bouches-du-Rhône François-Michel Lambert a été choisi pour présider les travaux de la Conférence nationale sur la logistique qui se tiendra le 9 juillet 2015 à Paris. Sa priorité sera d'inscrire la logistique dans le cadre d'une politique de performance économique globale.



François-Michel Lambert, député écologiste des Bouches-du-Rhône

« La France pourrait gagner plusieurs dizaines de milliards d'euros en améliorant la logistique des entreprises, des PME aux grands groupes »

Logistiques Magazine : En tant que député écologiste et président-fondateur de l'Institut de l'économie circulaire, quelle tonalité allez-vous donner à la conférence nationale de la logistique ?

François-Michel Lambert : Je souhaite mettre en place une réflexion sur la logistique avec des professionnels et des personnes extérieures, comme des sociologues et des acteurs de la nouvelle économie, qui puissent apporter un regard différent sur le sujet. Je veillerai à ce que les débats ne tombent pas dans la défense des intérêts privés du moment mais soient placés dans un contexte prospectif. Il est temps que l'on passe à la logistique, non pas 2.0 mais 4.0, dans l'esprit de l'usine du futur ou de l'usine 4.0 allemande. Si on devait donner un nom grand public à la conférence nationale,

ce serait « Logistique 2025 », en écho au récent rapport « Quelle France dans 10 ans ? », dirigé par Jean Pisani-Ferry, commissaire général à la stratégie et à la prospective. La conférence nationale sur la logistique n'est pas une fin en soi mais doit au contraire marquer l'an 1 de la logistique, être le point de départ d'une stratégie logistique nationale. Jusqu'à maintenant, la logistique était perçue, dans le meilleur des cas, comme une filière créatrice de bâtiments et d'activités immobilières répartis de manière hétérogène sur le territoire ; et, au pire, comme un dégât collatéral subi par le citoyen. Nous allons donc inverser l'approche et prendre la logistique comme un levier d'opportunités économiques, de mieux vivre social et environnemental. Il faut aussi intégrer la logistique dans la performance économique globale, dans la nouvelle économie collaborative, dans la mutation



François-Michel Lambert : un député expert de la logistique

L'écologiste François-Michel Lambert milite pour un masterplan logistique à la française depuis qu'il a été élu député des Bouches-du-Rhône en juin 2012. C'est donc tout naturellement qu'il a été choisi par le gouvernement pour présider la conférence nationale de la

logistique du 9 juillet 2015, dont l'organisation a été inscrite dans la loi du 28 mai 2013 suite à un amendement déposé par Gilles Savary, député PS de Gironde. Avant d'entrer en politique, François-Michel Lambert a été responsable logistique chez Pernod-Ricard (de 2002

à 2004) puis enseignant-chercheur au sein de Jonction, cabinet indépendant adossé au Centre de recherche sur le transport et la logistique (CRET-LOG) d'Aix-Marseille Université. Parmi ses missions, une étude prospective sur le port de

Marseille à 2020, un voyage d'études à São Paulo sur la logistique urbaine, la définition d'un projet de développement pour le port de Bahía Blanca en Argentine et un sujet sur les Marchés d'intérêt nationaux (MIN) de Bordeaux, Marseille, Rennes, Angers.

actuelle de la société et dans le quotidien des Français en général. Je pense, par exemple, que l'écotaxe aurait pu être une solution-miracle si elle avait été inscrite dans le cadre d'un objectif général de sortie de l'aberration du tout camion à moitié vide. De même, la multimodalité deviendra naturellement une réalité quand elle sera intégrée dans une politique globale, dans une démarche d'amélioration continue et de recherche permanente de la performance logistique. Aujourd'hui, le coût du transport est relativement faible. C'est une variable d'ajustement pour corriger les erreurs et les dysfonctionnements. On doit se mettre dans une logique où le transport deviendra une ressource coûteuse. Une logistique efficace, c'est moins de gasoil, moins d'entrepôts de stockage, moins de produits détruits et moins d'emplois diffus pour compenser la sous-performance. En novembre 2012, lors d'une audition à l'Assemblée nationale, Philippe Duong, du cabinet Samarcande, avait estimé la sous-performance de la

logistique française à un montant compris entre 20 et 60 milliards d'euros. Autrement dit, on pourrait gagner plusieurs dizaines de milliards d'euros en améliorant la logistique des entreprises, des PME aux grands groupes.

L. M. : Concrètement, que peut-on attendre de la conférence nationale de la logistique ?

F.-M. L. : La logistique a besoin de transversalité. Je suis très attaché au fait que la logistique soit reliée aux pouvoirs exécutifs, aux politiques publiques. Cela doit se traduire, sur le plan politique ; a minima par la création d'un poste de délégué interministériel chargé de la performance logistique. Ce dernier pourrait être rattaché au ministère du Développement durable ou au Premier ministre. Cette transversalité de l'exécutif devra aussi se traduire au niveau des régions et des intercommunalités par la nomination d'un vice-président en charge de la logistique. Cela pourra aussi

déboucher sur des mesures concrètes destinées aux entreprises, comme le financement d'aides ciblées pour permettre aux entreprises de s'équiper en logiciels d'aide au pilotage des flux (WMS, système de gestion d'entrepôt, et TMS pour les flux transport) ou le déploiement de Mooc (ou plateforme collaborative de e-learning) pour les PME et les TPE. Un peu dans le même esprit que les formations à l'éco-conduite.

L. M. : L'Allemagne, les Pays-Bas, l'Italie et la Grande-Bretagne ont structuré leur stratégie logistique au niveau national dans les années 2008-2010. N'est-ce pas déjà trop tard pour la France ?

F.-M. L. : Absolument pas ! Le masterplan logistique allemand a été pensé en 2005-2006, à une époque où les smartphones n'existaient pas. L'avantage d'organiser cette conférence nationale sur la logistique aujourd'hui, c'est que l'on va pouvoir prendre en compte la révolution numérique qui bouleverse tout, la technologie mais aussi la circulation des flux physiques et les modèles de relations sociales dans les entreprises. Par exemple, Michelin a récemment annoncé son entrée dans un monde « serviciel » où le modèle collaboratif est de mise, y compris pour les ouvriers. La France a des atouts, comme Haropa ou Fos-Marseille, qui ne sont pas exploités à leur juste mesure. Le problème, c'est que ces infrastructures ne sont pas pilotées dans le cadre d'une stratégie globale.

Propos recueillis par Marie-Noëlle Frison

4 ateliers thématiques pour préparer la conférence

Avant la tenue de la conférence au mois de juillet, des rendez-vous en région vont être organisés et plusieurs ateliers de travail ont été programmés autour des quatre leviers identifiés dans le rapport préparatoire à la conférence, remis au gouvernement le 18 mars 2015 par l'universitaire Michel Savy.

- Performance logistique : Laurent Grégoire, président de la section thématique logistique et supply chain à

la Commission nationale des services (CNS).

- Compétences/formation : Jean-André Lasserre, directeur des relations institutionnelles et des études à l'AFT.

- Logistique et territoires : Michel Savy, professeur émérite à l'Université Paris-Est.

- Recherche et innovation : Philippe Deysine, délégué général de Nov@log.



Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes - France Stratégie

France Stratégie - Jean Pisani-Ferry, commissaire général de France Stratégie, remettra le rapport à Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports Lundi 22 juin 2015 à 9h. Participation électorale, adhésion aux partis politiques, aux organisations syndicales et aux associations, implication dans des activités bénévoles : les jeunes apparaissent sensiblement en retrait par rapport au reste de la population pour chacune de ces formes d'engagement. 70 % des 18-25 ans dénoncent même une société qui « ne leur permet pas de montrer de quoi ils sont capables ». À l'inverse, la société juge les jeunes « égoïstes » et « paresseux ». Pourtant, les enquêtes existantes réfutent l'idée d'une jeunesse désengagée de la cité : les jeunes sont au contraire très attachés aux valeurs démocratiques et républicaines. France Stratégie a analysé les ressorts et les formes de participation de la jeunesse et propose 25 mesures pour favoriser l'engagement des jeunes. Accréditations : / France Stratégie - 18, rue de Martignac - 75007 Paris Métro : Assemblée nationale / Invalides / Solferino / Varenne



France Stratégie - 16/06/2015 11:00:00

Jean Pisani-Ferry, commissaire général de **France Stratégie**, remettra le rapport à Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports Lundi 22 juin 2015 à 9h.

- Notre métier
- Les avantages
-
- Cibles, Réseaux
- Visibilité
- Résultats, Garanties
- Référencement
- Circuits de diffusion
-
- France
- Monde
- Nous contacter

Nos thèmes

- Fil général
- Régions
- International
- Politique
- Economie
- Sciences
- Société
- Culture
- Sport
- Santé
- Environnement
- Dossiers d'actu

Reconnaître, valoriser, encourager l'engagement des jeunes

France Stratégie - 17/06/2015 11:00:00



Jean Pisani-Ferry, commissaire général de **France Stratégie**, remettra le rapport à Patrick Kanner, ministre de la Ville, de la Jeunesse et des Sports Lundi 22 juin 2015 à 9h.

Participation électorale, adhésion aux partis politiques, aux organisations syndicales et aux associations, implication dans des activités bénévoles : les jeunes apparaissent sensiblement en retrait par rapport au reste de la population pour chacune de ces formes d'engagement. 70 % des 18-25 ans dénoncent même une société qui « ne leur permet pas de montrer de quoi ils sont capables ». À l'inverse, la société juge les jeunes « égoïstes » et « paresseux ».

Pourtant, les enquêtes existantes réfutent l'idée d'une jeunesse désengagée de la cité : les jeunes

sont au contraire très attachés aux valeurs démocratiques et républicaines.

France Stratégie a analysé les ressorts et les formes de participation de la jeunesse et propose 25 mesures pour favoriser l'engagement des jeunes.

Accréditations : France-strategie-presse@strategie.gouv.fr / joris.aubrespin@strategie.gouv.fr

France Stratégie - 18, rue de Martignac - 75007 Paris Métro : Assemblée nationale / Invalides / Solferino / Varenne

France Stratégie

18 rue de Martignac
75700 Paris cedex 07



Jean-Michel Roullé
Responsable de la Communication
01 42 75 61 37 / 06 46 55 38 38
jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr
SITE INTERNET
Jean Pisani-Ferry
Commissaire général



François Asselin

« Restaurons la confiance entre les entrepreneurs et les politiques. »



Propos recueillis par
Mériadec Raffray

L'actualité du mois de juin est traditionnellement chargée pour les organisations paritaires. Elle l'est particulièrement pour la CGPME que préside François Asselin depuis le 21 janvier dernier. Engagé dans plusieurs négociations difficiles, le porte-parole des entreprises patrimoniales s'apprête à inaugurer son premier « Planète PME ». Cette manifestation annuelle permet aux leaders de l'économie réelle de se retrouver, d'exposer leurs réussites et leurs défis futurs, mais aussi de dialoguer avec élus et ministres. Qui annoncent le retour de la croissance, malgré des paramètres macroéconomiques inchangés depuis trois ans : le niveau des prélèvements obligatoires (44,9 % du PIB) et des dépenses publiques (57,4 % du PIB) demeure record et le taux de marge des entreprises, toujours extrêmement faible comparé à la situation outre-Rhin (29,5 % contre 41,6 %).

Quelles sont vos urgences politiques ?

Elles partent d'un constat. Les Français sont réconciliés avec les dirigeants d'entreprises patrimoniales. En revanche, ces derniers ne sont pas encore réconciliés avec ceux qui font les lois et qui nous gouvernent. À les côtoyer aujourd'hui fréquemment, j'ai l'impression que nous vivons toujours dans une société où coexistent deux mondes parallèles : le monde de l'entreprise, qui fonctionne au quotidien sur la base du principe de réalité, et qui s'est totalement affranchi des échéances électorales ; et le monde politique, qui essaie de s'affranchir du principe de réalité pour mieux coller aux échéances électorales. C'est l'inversion de l'échelle des valeurs. Le problème majeur de la société française réside dans le défaut de compréhension et de confiance entre ces deux mondes. Pour l'intérêt général, il est urgent d'en sortir. C'est pourquoi la priorité de mon mandat est d'œuvrer à la réconciliation entre économie et politique.

Le monde patronal n'a-t-il pas sa part de responsabilité ?

Bien évidemment. Nous, en particulier, les porte-parole des entreprises, nous devons nous efforcer d'être plus pédagogues. Nous devons nous inves-

tir davantage pour mieux expliquer notre fonctionnement et notre action sur le fond. Et éviter autant que faire se peut de trop réagir à chaud, sur un mode épidermique.

Que reprenez-vous de vos cent premiers jours à la tête de la CGPME ?

Avec mes pairs, je passe plus de temps à colmater les brèches qu'à moderniser la coque du navire France ! Le dossier pénibilité en est la meilleure illustration. Si l'énergie dépensée à expliquer à nos interlocuteurs que tout cela était absurde, nous l'avions mise à améliorer l'environnement des PME, que de temps nous aurions gagné pour redresser la santé de nos entreprises, pour favoriser le retour de la croissance et de l'emploi !

Le gouvernement vous a finalement entendu sur la pénibilité...

Et nous nous en félicitons. Nous réclamions trois modifications majeures. Elles nous sont quasiment acquises. D'une part, la suppression de la fiche de pénibilité individuelle. De fait, l'entreprise sera déchargée de cette tâche impossible. Il reviendra aux organisations professionnelles de branches de fixer des normes d'exposition aux risques selon



les métiers. D'autre part, le recul d'un an de la date d'entrée en application du dispositif pénibilité, fixée au 1^{er} janvier 2016. Le gouvernement a repoussé l'échéance au 1^{er} juillet prochain. Enfin, que l'entreprise et son dirigeant soient mis à l'abri du risque pénal en cas de recours d'un salarié sur son degré d'exposition aux risques ou sur les causes de sa maladie professionnelle. Nous avons obtenu satisfaction dans la mesure où les points de pénibilité seront attribués par les Caisses d'assurance retraite et de santé au travail, les Carsat.

En confiant aux branches l'évaluation de l'exposition aux facteurs de pénibilité, n'est-ce pas systématiser les régimes spéciaux de retraite, ces dispositifs hérités d'un autre temps dont le monde patronal réclame depuis longtemps l'abrogation ?

Certes, le choix de confier aux branches professionnelles le degré de pénibilité des métiers revient à multiplier les régimes spéciaux. Mais cela ne sera pas incohérent avec nos positions traditionnelles sur les régimes spéciaux si cette option va de pair avec une remise à plat de la question de la réforme des retraites.

Que souhaitez-vous donc de plus ?

Ce contre quoi nous nous élevons depuis toujours, ce sont ces régimes spéciaux autorisant par exemple les départs à 52 ans à la retraite à taux plein sous couvert d'une compensation de facteurs de pénibilité qui n'existent plus, qui de plus sont financés par tous les Français. À la CGPME, nous nous battons pour l'égalité. À cet égard, nous pensons que, lorsque les branches auront déterminé leur référentiel pénibilité, il sera facile pour l'État de les contrôler et, muni de cette photo d'ensemble, d'évaluer le coût réel de la pénibilité en points de retraite. Sur cette base, on pourra alors déterminer jusqu'où il faudrait reculer l'âge légal de départ à la retraite, fixé à 62 ans aujourd'hui, pour garantir l'équilibre du régime général et l'égalité de traitement des cotisants.

Quel serait le seuil idéal ?

Ce seuil légal doit permettre de solutionner le problème de la viabilité financière de notre système par répartition. Il doit en même temps assurer à ceux

qui ont cotisé de toucher leur retraite à taux plein. Il doit enfin être adossé à un mécanisme de départ anticipé pour raison de pénibilité dont le barème soit objectif et applicable à tous, sans exception. La question du recul de l'âge du départ en retraite est de toute façon inéluctable du fait de la hausse de l'espérance de vie et l'amélioration des conditions de travail.

Comment avez-vous remporté cette victoire du bon sens ?

La CGPME a réalisé un vrai travail de fond. En premier lieu, en décortiquant le mécanisme proposé et ses conséquences. Ensuite, par l'expérimentation sur le terrain ; elle a prouvé que la formule séduisante sur le papier de la fiche individuelle était inapplicable. Enfin, par un travail d'argumentaire auprès des élus et des syndicats.

Avez-vous bon espoir d'obtenir aussi la suppression des commissions paritaires régionales, dispositifs censés améliorer le dialogue social dans les TPE, qui sont inscrits dans le projet de loi du même nom en discussion à l'assemblée depuis la fin mai, et que rejettent massivement les patrons concernés ?

Je suis pessimiste en raison du fossé qui sépare ceux qui vivent l'entreprise et ceux qui l'imaginent. Cette ligne de fracture transcende les clivages politiques habituels : à droite et à gauche, il y a ceux qui nous comprennent, et les autres. Cette difficulté à faire entendre la voix de l'entreprise chez les élus me conforte d'ailleurs dans l'idée que la CGPME doit s'atteler à la construction du modèle de dialogue social que l'on souhaite pour les vingt prochaines années. Arrêtons de transformer le dialogue social en une contrainte. Faisons confiance aux acteurs de terrain pour s'entendre sur des solutions pragmatiques, dans l'intérêt bien compris des dirigeants et de leurs équipes.

N'est-ce pas un peu la tâche confiée par le gouvernement à Jean-Denis Combexelle, l'ancien directeur général du travail, chargé de réfléchir à l'équilibre entre la loi et le contrat ?

Vous avez raison, cette question est essentielle. Notre pays est gouverné par un système juridique fondé



sur le droit romain, où la loi prime sur le contrat. Et c'est tant mieux. Reste qu'au fil du temps on a dévoyé ce principe cartésien fondateur d'une société humaniste. En légiférant à outrance, on a réussi à étouffer l'initiative et le dialogue. Il faut retrouver le sens originel de ce code, qui est de fixer les limites du possible. Puis redonner aux acteurs de terrain le droit de déterminer leurs propres règles à l'intérieur du périmètre autorisé. Les entreprises savent ce qui est bon pour elles. Faisons confiance aux branches pour tempérer les élans naturels et corriger les éventuels biais liés à la taille ou à la culture des structures.

Le gouvernement annonce le retour de la croissance. Manuel Valls parie sur une croissance à 1,5 % en 2016. Y croyez-vous ?

Pour ma part, j'attends du gouvernement qu'il fasse son travail : créer les conditions économiques et sociales nécessaires pour que naisse, se développe et se transmette un nombre croissant d'entreprises sur le territoire français. Je me félicite que Manuel Valls et son équipe semblent avoir opté pour la politique de l'offre, mais les trois réformes de fond indispensables ne sont pas encore enclenchées : la réforme de la sphère publique, celle du marché du travail et la modernisation de notre système éducatif ; il est urgent de remettre la valeur de l'exigence au cœur de l'école française.

Au printemps, la confiance des dirigeants de TPE et PME en leur environnement semble se redresser

légèrement. Quelle est votre perception ?

Effectivement, dans une partie de nos entreprises, les carnets de commandes se garnissent à nouveau. Néanmoins, ce mouvement reste bien trop fragile et ténu pour en déduire une tendance solide.

Vous y faisiez allusion au début de notre entretien, les Français aiment leurs TPE et PME. 88 %, selon un récent sondage Opinion Way/Agéfa PME, ont une bonne image des petites entreprises et de leurs dirigeants. Comment expliquer ce niveau, sachant que ces TPE et PME n'assurent plus ce que les Français en attendent en priorité : créer des emplois ?

Je crois que les Français connaissent bien leurs TPE et PME. Ils comprennent que leurs patrons sont face à des choix difficiles en période de crise, qu'ils prennent les décisions qui s'imposent pour assurer la pérennité de leur activité. Ce pourcentage reflète aussi le constat que, dans ces structures, on ne peut dissocier le dirigeant de ses collaborateurs. Une TPE ou une PME, c'est une équipe qui gagne ou qui perd collectivement. À mon sens, ce sondage est un salut des Français adressé à ces patrons de terrain derrière lesquels ils se rassemblent pour triompher des pièges, à ces patrons porteurs d'espérance. Dans cette même enquête, je note en effet que 46 % des jeunes déclarent faire confiance aux TPE et PME pour assurer leur avenir. Travaillons donc collectivement à convaincre les 54 % restants.

ACTUALITÉ DE LA CGPME

La révision du mode de financement des organisations patronales arrive à son terme. Êtes-vous satisfait ?

Il est encore trop tôt pour se prononcer. Tout n'est pas encore figé. Je me réjouis cependant de la clarification des règles de financement du paritarisme, que tous sans exception devront évidemment appliquer. À la CGPME, nous sommes prêts.

Quels changements se profilent dans l'organisation et le périmètre du monde patronal ?

Je ne crois pas au grand soir patronal. Les grands équilibres ne devraient pas être bouleversés. À chacun, ensuite, de se démarquer par sa capacité à relayer les besoins

des entreprises, tant en matière de services que de stratégie.

Parlons justement de stratégie. Par deux fois, récemment, la CGPME s'est désolidarisée du Medef dans des négociations paritaires. Est-ce le signe d'une divergence profonde ?

Dans les deux négociations que vous évoquez, tout le monde a pensé que les positions des uns et des autres s'étaient déterminées en fonction de la réforme de la représentativité. C'est faux et j'en veux pour preuve les premiers résultats de l'application de la réforme de la formation professionnelle. Au premier trimestre, le marché de la formation a chuté de 15 % en moyenne et l'on s'oriente vers une

baisse de 30 %. On constate un véritable désinvestissement des entreprises en matière de formation : c'est exactement le risque invoqué par la CGPME pour ne pas signer l'accord national interprofessionnel.

Vos divergences vont-elles s'accroître ?

Ça n'est pas écrit. Je constate que, sur le dossier de la modernisation du dialogue social, Medef et UPA ont fini par se ranger à nos arguments. Certains diront que c'est un revirement tactique. Pour ma part, cela me conforte dans l'idée que la CGPME doit avancer dans l'édification de sa propre doctrine sociale, de sorte qu'elle soit force de proposition. ■



Pourquoi le pacte de responsabilité ne sera pas réorienté

Le Point- Publié le 16/06/2015 à 09:15- Modifié le 16/06/2015 à 10:53

Malgré les réticences de sa majorité, François Hollande s'accroche aux 41 milliards de baisses de charges et d'impôts prévus d'ici 2017.



Par Marc Vignaud

« Le pacte de responsabilité doit être respecté. » François Hollande a mis fin, dimanche, aux spéculations sur la réorientation des 41 milliards de baisses de charges et d'impôts prévus d'ici 2017 en faveur des entreprises. « C'est la parole de l'État qui est en cause. Si nous devons encourager l'investissement et notamment celui des collectivités locales, ce n'est pas en prenant aux entreprises ou aux ménages, c'est en faisant des économies supplémentaires ou en redéployant les dépenses publiques », a précisé le président dans une interview au journal *Sud-Ouest*, à peine une semaine après la fin du congrès du Parti socialiste de Poitiers.

La motion majoritaire au PS, signée par Manuel Valls et Jean-Christophe Cambadélis, prévoit pourtant une réorientation des 15 milliards qui restent à entériner dans des textes budgétaires si les fameuses « contreparties » promises par les organisations patronales n'étaient pas au rendez-vous. Un jugement devait être rendu « avant l'été » grâce à une « évaluation nationale ».

Transformer le CICE en baisse de charges

Mais tout cela n'était que de l'affichage. Après une séquence très politique au cours de laquelle même le porte-parole du gouvernement, Stéphane Le Foll, avait semblé ouvrir la voie à une réorientation du pacte début juin, François Hollande siffle la fin de partie.

Souvent obligé de donner des gages à sa gauche, le président n'entend absolument pas toucher au cœur de son action en faveur des entreprises, surtout au moment où la reprise se dessine. « Tout doit être fait pour stimuler l'emploi et l'investissement. Les entreprises ont besoin de stabilité et de visibilité. La perspective doit être le basculement du crédit d'impôt compétitivité-emploi (CICE) en baisse pérenne de charges sociales », martèle-t-il.

17 milliards sur 40 réellement dépensés

Il faut dire que les effets des allègements de charges commencent tout juste à se faire sentir sur le terrain. Alors qu'il avait été annoncé fin 2012, les entreprises n'ont réellement bénéficié du CICE qu'en 2014. Et encore. Pas à plein régime. Calculé sur la masse salariale pour les salaires inférieurs à 2,5 smics, ce dispositif censé rendre 20 milliards d'euros aux entreprises n'atteindra sa pleine puissance qu'en... 2017. Pire, jusqu'ici, les sommes versées se sont révélées bien moins importantes que prévu par le gouvernement. En 2014, seulement 6,4 milliards ont été distribués, contre un objectif de 10 milliards. Un montant qui ne devrait finalement être atteint que cette

année...

Quant aux allègements supplémentaires de charges du « pacte de responsabilité » lui-même, ils ne sont pas encore tous entrés en vigueur. Les entreprises bénéficient depuis le 1er janvier des réductions sur les bas salaires, jusqu'à 1,6 smic, soit 4,6 milliards d'euros sur l'année. Ce à quoi il faut ajouter un milliard de baisses de cotisations pour les indépendants et un abattement du même montant sur la contribution sociale de solidarité des sociétés (voir encadré).

Au total, les entreprises n'auront donc touché fin 2015 que 17 milliards au titre de la politique « pro-business » du gouvernement. On est bien loin des 40 milliards prévus d'ici 2017... Pour mémoire, la TVA sociale de Nicolas Sarkozy annulée par François Hollande permettait de baisser directement les charges des entreprises à hauteur de 13 milliards d'euros. Difficile, donc, de reprocher aux employeurs ne pas remplir leur part du contrat en termes de contreparties ! Mardi matin, Pierre Gattaz ne s'est d'ailleurs pas privé pour le rappeler lors de sa conférence de presse mensuelle. Le patron du Medef jure qu'« il n'y a pas de retard sur le pacte du côté du Medef ». Au dernier pointage de l'organisation patronale, 20 branches adhérentes ont signé un accord, ce qui couvre 66 % des salariés potentiels. Et elle espère encore augmenter ce nombre d'ici début juillet ou début septembre.

Pas de résultat de l'évaluation avant... mi-2016

Quid de « l'évaluation nationale » réclamée par le PS « avant l'été » ? Depuis le début, elle a été confiée au comité de suivi du CICE, élargi à l'été 2014 en « comité de suivi des aides publiques aux entreprises et des engagements » (composé d'experts, des partenaires sociaux, de parlementaires et de fonctionnaires).

Appuyé sur le commissariat général au plan, ressuscité sous le nom de **France Stratégie**, ce comité doit, conformément à la loi, rendre un rapport annuel avant la présentation de la loi de finances. Mais ce travail ne sera pas prêt avant mi-septembre, soit 15 jours avant la présentation officielle du budget... Un timing serré pour ajuster le tir ! Surtout, les experts s'intéressent davantage aux effets économiques du CICE qu'aux contreparties négociées dans chaque branche, dont l'appréciation ne peut être que politique. Ils doivent notamment dire comment les entreprises utilisent l'argent reçu : pour augmenter les salaires ? Pour investir ? Pour restaurer leurs marges ? Pour baisser leurs prix ?

Or, il est illusoire d'attendre des réponses à ces questions pour la rentrée. Ne serait-ce que parce que le comité doit disposer des données entreprise par entreprise. Depuis la mise en place de l'instance d'évaluation, son président, l'économiste **Jean Pisani-Ferry**, a toujours averti qu'il était illusoire d'attendre des éléments tangibles avant... mi-2016. « Pour l'instant, on ne peut rien déduire du tout », abonde Olivier Carré, député Les Républicains du Loiret et membre du comité de suivi. « L'observatoire des contreparties », pourtant annoncé en janvier 2014 par François Hollande lui-même, est bel et bien mort-né.

Des ajustements à la marge ?

Au ministère des Finances, Michel Sapin a toujours affiché sa réticence à réorienter le pacte de responsabilité, même s'il n'exclut pas des ajustements à la marge. La suppression totale de la C3S pourrait par exemple être remplacée par une mesure alternative, moins favorable aux grandes entreprises. Et pour cause : même les organisations patronales ne sont pas toutes d'accord sur l'utilité de cette mesure.

Bien sûr, des coups de menton destinés à afficher la fermeté de l'exécutif vis-à-vis du patronat d'ici à la présentation du projet de loi de finances 2016 ne sont pas à exclure, et les ministères du Travail et de l'Économie maintiennent la pression sur les patrons pour qu'un maximum d'accords soit signé dans les branches professionnelles. Mais le pacte de responsabilité devrait être déroulé sans sourciller.

Le pacte de responsabilité :

Annoncé par François Hollande en janvier 2014, ce symbole de la politique économique « de l'offre » du président ajoute 10 milliards de baisses de charges supplémentaires au crédit d'impôt

compétitivité-emploi (20 milliards d'euros). Complété par des baisses d'impôt, le pacte, ajouté au CICE, doit restituer 41 milliards d'euros aux entreprises d'ici 2017.

2015 :

Depuis janvier, les entreprises bénéficient d'une exonération complète de cotisations que les employeurs versent aux Urssaf (hors cotisations d'assurance chômage) au niveau du smic et d'une baisse de 1,8 point des cotisations familiales pour les salaires allant jusqu'à 1,6 fois le smic. Soit 4,6 milliards d'euros d'allègements au total. Les travailleurs indépendants, quant à eux, ont droit à une réduction des cotisations familiales à hauteur de 1 milliard d'euros. Une première réduction de 1 milliard d'euros de C3S, une taxe sur le chiffre d'affaires, bénéficie déjà aux deux tiers des entreprises assujetties, les plus petites d'entre elles.

2016 :

À partir de janvier, les entreprises bénéficieront d'une nouvelle baisse des cotisations familiales sur les salaires compris entre 1,6 et 3,5 smics (4,5 milliards).

La contribution exceptionnelle sur l'impôt sur les sociétés (IS) acquittée par les plus grandes entreprises sera supprimée en 2016, ce qui représente une baisse de fiscalité de près de 3 milliards d'euros.

2017 :

La contribution sociale de solidarité des sociétés (C3S), payée par environ 300 000 entreprises, sera supprimée. En tout, avec la première étape de 2015, cette mesure devrait rapporter 6 milliards d'euros aux entreprises. Une partie de cette somme augmentera toutefois le bénéfice imposable, ce qui devrait permettre à l'État d'en récupérer une partie.

2020 :

Le taux nominal de l'IS passera progressivement de 33,33 % à 28 % en 2020, avec une première étape dès 2017.

Suivez Marc Vignaud sur Google +

Accédez à l'intégralité des contenus du Point à partir de 1€ seulement