



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mardi 7 juillet 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

Commissariat Général a la Stratégie et à la Prospective

| | |
|--|----|
| François Rebsamen: " Un seul objectif, l'emploi " | 4 |
| <i>Direct Matin - 07/07/2015</i> | |
| L'art difficile de la simplification du Code du travail | 5 |
| <i>Semaine Social Lamy - 06/07/2015</i> | |
| Deux questions a . | 7 |
| <i>DM Mag - 01/02/2015</i> | |
| BESOIN DE 300000 ENSEIGNANTS | 8 |
| <i>Fenêtres Sur Cours - 15/06/2015</i> | |
| Un nouveau compte pour 2017 : le compte personnel d'activité | 9 |
| <i>Exclusiverh.Com - 07/07/2015</i> | |
| Digital : attractive world ? | 10 |
| <i>Paperblog.Fr - 06/07/2015</i> | |

Commissariat Général a la Stratégie et à la Prospective

LE MINISTRE DU TRAVAIL DÉFEND SON PROJET DE LOI «UN SEUL OBJECTIF, L'EMPLOI»



Le ministre du Travail, de l'Emploi et du Dialogue social veut allier préservation des droits des salariés et efficacité économique.

Alors que son texte sur le dialogue social revient à l'Assemblée, François Rebsamen veut améliorer les liens au sein de l'entreprise.

C'est, avec la loi Macron, l'un des principaux chantiers du quinquennat. Le projet de loi relatif au dialogue social et à l'emploi, soutenu par François Rebsamen, revient aujourd'hui à l'Assemblée après avoir été modifié par le Sénat. Renouveau du CDD, compte personnel d'activité, commissions régionales paritaires... Le ministre du Travail compte bien réintroduire les propositions du gouvernement qui vont, selon lui, dans le sens du progrès social.

Quelle est la finalité du projet de loi sur le dialogue social ?

Je lui ai donné deux exigences complémentaires. La première est démocratique : assurer la représentation de tous les salariés quelle que soit la taille de l'entreprise. La seconde est une exigence d'efficacité économique. Ce n'est pas une révolution, mais une évolution favorable pour les salariés et les entreprises. C'est donc une loi de progrès social.

Quels étaient les freins jusqu'ici ?

La loi résulte de l'échec des négociations

entre partenaires sociaux sur la modernisation du dialogue social. Un dialogue qui est bien souvent trop formel, parfois fastidieux. Le moderniser signifie le rendre plus stratégique, plus attractif, plus efficace, dans l'intérêt de l'entreprise comme des salariés, et aussi pour susciter des vocations syndicales chez les jeunes. Quand le dialogue social va bien, c'est l'ensemble de l'entreprise, employeur et employés, qui va mieux.

Syndicats et patronat critiquent le texte. Est-ce difficile de satisfaire les deux parties ?

Assez, oui. C'est une loi de progrès social mais aussi une loi d'équilibre. Elle est critiquée par certains à gauche sur le thème «je brade les acquis des travailleurs» et par d'autres à droite sur le thème «je ne satisfais que les demandes des travailleurs». Je me dis que j'ai trouvé le bon chemin.

Pourquoi ce texte est-il essentiellement tourné vers les TPE/PME ?

Parce que les petites entreprises sont celles où il y a un fort potentiel de création d'emplois et, en même temps, des freins psychologiques à l'embauche qu'il nous faut lever. Nous allons, par exemple, permettre aux employeurs de renouveler deux fois un CDD, sans pour autant toucher à la durée de ce contrat (18 mois maximum, ndlr).

Certains dénoncent pourtant un encouragement à la précarité...

Allonger la durée du CDD (comme l'a voté le Sénat, ndlr) est un encouragement à la précarité. Permettre le

renouvellement dans la même durée est à la fois une chance pour le jeune salarié et une souplesse pour l'entreprise.

Que répondez-vous à ceux qui y voient des mesures libérales ?

Nos mesures allient l'efficacité économique et la préservation des droits des salariés. Elles n'ont qu'un seul objectif : la création d'emplois, et donc la diminution du nombre de chômeurs.

«C'est une évolution favorable pour les salariés et les entreprises.»

REPÈRES

99,8 % des entreprises françaises sont des TPE et PME. Elles emploient près de 50 % des salariés dans le pays.

86 % des salariés embauchés au 4^e trimestre 2014 l'ont été en contrat à durée déterminée (CDD), selon un rapport du ministère du Travail.

3,55 millions de demandeurs d'emploi sans activité ont été recensés par Pôle Emploi en mai, soit une augmentation de 16 200 personnes par rapport à avril.

212 000 emplois pourraient être créés par an d'ici à 2022, selon un rapport de France Stratégie, remis récemment au ministre du Travail.

75 % des Français pensent que le chômage ne diminuera pas d'ici à la fin du quinquennat, selon un sondage Odoxa pour RTL et Le Parisien, publié en mai.

Vous avez répété que le chômage allait baisser à la fin de l'année... Si, comme les économistes le prédisent, la croissance est de 1,5 % à la fin de l'année, alors oui, nous allons assister à une stabilisation du nombre de demandeurs d'emploi et à une baisse du chômage à la fin 2015.

La non-inversion de la courbe du chômage signe-t-elle un échec ? J'ai parlé en octobre d'un échec collectif, car la hausse du chômage ne date pas de mai 2012. Mais aujourd'hui, notre pays est confronté à une poussée démographique, avec plus de 800 000 jeunes qui arrivent chaque année sur le marché du travail, et 600 000 personnes qui partent à la retraite. Il faut donc créer 200 000 emplois chaque année. Or, pour l'instant, l'économie n'y parvient pas. Mais l'année 2015 sera meilleure que 2014, car la conjoncture s'améliore.

Comment vit-on le fait d'avoir en charge la priorité n° 1 du président de la République ?

Ce qui est dur à vivre, c'est d'avoir à annoncer une augmentation des personnes qui recherchent un emploi. Derrière ces chiffres, il y a des hommes, des femmes, et des souffrances. Un chômeur de moins est une victoire, un chômeur de plus est une défaite. •

ACTUALITÉS

SIMPLIFICATION. Le livre « *le travail et la loi* » de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen a relancé le débat sur la simplification du droit du travail. Mission impossible ? Trois experts répondent.

L'art difficile de la simplification du Code du travail

La parution de l'ouvrage « *le travail et la loi* » de Robert Badinter et Antoine Lyon-Caen, aux éditions Fayard, suscite une vive discussion. Comment envisager la simplification du droit du travail ? Le Code du travail est-il trop gros ? Est-il responsable du chômage ? Faut-il changer de modèle social ? Pour en débattre, l'association des journalistes de l'information sociale (AJIS) a organisé une réunion sur « le droit du travail s'oppose-t-il vraiment au droit à travailler ? » le 30 juin avec Pascal Lokiec, Professeur à l'Université Paris-Ouest Nanterre La Défense, Antoine Foucher, Directeur-général adjoint du Medef et Denys Robiliard, député SRC de Loir-et-Cher (1^{ère} circonscription) et membre de la commission des affaires sociales à l'Assemblée nationale. Nous vous en livrons un compte rendu où il apparaît que la simplification revêt des acceptions différentes et se contente difficilement de cinquante principes, comme le suggèrent les deux auteurs du livre « *le travail et la loi* ».

UN NOUVEAU MODÈLE DE RÉGULATION

Pour le Medef, il s'agit de changer la manière dont on produit la norme en droit du travail. D'une part, le Code du travail a été construit pour créer de l'unité dans les conditions de travail des salariés, dans une zone concurrentielle limitée à la France. Aujourd'hui, l'univers concurrentiel dépasse l'hexagone pour se concentrer sur l'Europe, voire le monde. D'autre part, le Code du travail repose sur l'idée que la loi

doit corriger les inégalités entre employeur et salariés. Or, la norme ne doit plus « *tomber* » d'en haut, elle doit être négociée entre les partenaires sociaux dans un rapport horizontal empreint de compromis et de confiance. Il faut changer de logiciel. Y est-on ? Incontestablement, la flexi-sécurité est en marche. Grâce aux réformes récentes qui ont apporté plus de souplesse et de flexibilité aux entreprises, la mutation est en cours mais force est de constater que l'on n'a pas encore changé de modèle. Les conclusions de la mission Combrexelle attendues pour septembre permettront peut-être d'aboutir sur le sujet et de produire la norme autrement. Par exemple, sur les institutions représentatives du personnel (deuxième partie, livre troisième du Code du travail), la loi pourrait fixer les principes fondamentaux : le droit à l'information, les seuils, les moyens octroyés. Le reste serait renvoyé à la négociation d'entreprise ou de branche (pour les TPE). Un décret pourrait s'appliquer pour les entreprises non couvertes. Sur le risque constitutionnel de tout renvoyer à la négociation, Antoine Foucher a indiqué que des constitutionnalistes consultés par le Medef considèrent que la loi peut parfaitement renvoyer à la négociation ou au décret sans courir le risque d'inconstitutionnalité.

LA DÉMOCRATIE SOCIALE À LA FRANÇAISE

Denys Robiliard, député SRC et membre de la commission des affaires sociales, a rappelé que le législateur, même s'il est tenu par les termes de l'accord national interprofessionnel

Débat autour de la barémisation des indemnités de licenciement

Pour Pascal Lokiec, la barémisation des indemnités de licenciement injustifié, actuellement en cours de discussion dans le projet de loi Macron, constitue « *un biais pour réformer le contrat à durée indéterminée* ». En effet, le droit du licenciement est la pièce maîtresse du droit du travail. Si le licenciement n'est plus dissuasif pour les employeurs, l'exécution du contrat de travail pourrait s'en ressentir et se dégrader. L'universitaire s'est interrogé également sur la constitutionnalité d'un tel barème, au regard non seulement du principe de réparation intégrale mais aussi de l'atteinte à l'économie générale des conventions. En effet, le texte s'applique aux salariés en cours de contrat et aux nouveaux embauchés. En Italie, le barème ne s'applique qu'aux seconds.

Pour Denys Robiliard, le Conseil constitutionnel n'a jamais consacré le principe de réparation intégrale. Sa décision sur la faute inexcusable en témoigne (Déc. n° 2010-8 QPC, 18 juin 2010). Au contraire, le Conseil constitutionnel laisse la place au législateur pour organiser les modalités de la réparation. S'agissant du principe de l'atteinte à l'économie générale des conventions, le député relève que les conditions de la rupture ne changent pas. Seules, les conditions d'indemnisation sont modifiées, parfois à la hausse (entreprises de plus de 300 salariés, entreprises de plus de 20 salariés, lorsque le salarié a plus de dix ans d'ancienneté). Conformément à sa volonté d'aider les TPE, le gouvernement a institué un barème nettement en deçà des indemnités actuelles pour les entreprises de moins de 20 salariés.

(ANI), a le dernier mot. La transposition de l'ANI dans la loi pose parfois problème car les termes de l'accord ne sont pas clairs, ouvre des options qui impose un choix au législateur. Même si ce dernier est soucieux de concertation, il doit trancher. Il n'est pas le greffier des partenaires sociaux et doit définir lui-même un ordre public social. Dans ce cadre, le gouvernement a récemment procédé à deux choix forts. Il a externalisé les fonctions de protection du salarié, comme le compte pénibilité, les droits rechargeables à l'assurance chômage, la portabilité des droits à la complémentaire santé, le compte personnel de formation. Il a ensuite constitué un droit du travail clivé qui distingue la petite de la grande entreprise, à l'instar de ce qui est proposé pour la barémisation des indemnités de licenciement injustifié (voir encadré). En revanche, le député a indiqué les difficultés à appréhender la notion de groupe.

DÉVELOPPER L'ACCÈS AU DROIT

Pour Pascal Lokiec, Professeur à l'Université de Paris-Ouest Nanterre La Défense, nous vivons une époque charnière dans laquelle le droit du travail est détricoté. Dans ce cadre, il faut lever quatre postulats :

– l'idée selon laquelle le droit du tra-

vail serait responsable du chômage doit être combattue. Aucune étude n'a établi un lien de causalité entre droit du travail et chômage. Pour preuve, le recul du principe de faveur ou encore le succès de la rupture conventionnelle n'ont eu jusqu'ici aucun impact sur l'emploi ;

– ce qui est négocié n'est pas forcément juste, comme l'affirme le Medef. La négociation se déploie dans un contexte de crise, sur fond de déclin du principe de faveur, le droit négocié n'est en outre pas source de simplification. Il génère en réalité de la complexité. Les accords collectifs font l'objet d'interprétation par les juges et posent souvent question. Si le curseur se déplace au niveau de la négociation d'entreprise, le salarié changera de droit lorsqu'il changera d'entreprise. Une situation qui ne simplifie rien mais engendre du *dumping* social. Comme aux États-Unis, le dualisme classique employeur/salariés se transformera en dualisme salariés/consommateurs. Une « *alliance redoutable* » entre *dumping* social et *low cost* risque de naître, comme on le pressent pour la réforme du travail dominical prévu dans le projet de loi Macron ;

– la simplification est inévitable, surtout pour les TPE. Mais croire qu'alléger le Code du travail va effacer la complexité du droit est un leurre. Il faut développer l'accès au droit en pri-

vilégiant les centres d'information, les guichets services, les guides, avec le soutien de l'administration du travail. L'inspiration pourrait venir des États-Unis avec le *Small business Act* qui propose notamment un dispositif d'information à l'égard des PME ;

– les nouvelles formes de travail n'annoncent pas la fin du salariat. L'exemple d'Uber est révélateur. Une Cour de Californie vient de requalifier les contrats de ces chauffeurs en contrat de travail au motif notamment que le *business model* de Uber est conçu autour de ces travailleurs. Ce sont donc des salariés (*Superior court of California, 16 juin 2015, Uber c/ B. Berwick*). Par conséquent il faut réfléchir aux nouvelles formes de subordination. Certes, les salariés sont aujourd'hui souvent autonomes et ils ont le savoir mais ils sont sous le contrôle de l'employeur, critère désormais déterminant.

SUR L'OUVRAGE « LE TRAVAIL ET LA LOI »

Quelles sont les positions respectives des trois intervenants sur l'ouvrage de Robert Badinter et d'Antoine Lyon-Caen ? Précisons ici que malgré nos demandes, Antoine Lyon-Caen n'a pas souhaité à ce stade répondre à nos questions.

Pascal Lokiec a affirmé être « *en profond désaccord* » avec le livre et milite pour une autre vision de la simplification. Antoine Foucher pour le Medef y puise des éléments de réflexion intéressants mais a relevé des passages ambigus, comme celui sur la durée du travail. Denys Robiliard considère que les auteurs « *ont mis les pieds dans le plat* » et n'imaginaient probablement pas que l'ouvrage allait sortir en même temps que la décision de Manuel Valls d'utiliser pour la seconde fois l'arme du 49-3 pour faire adopter sans vote la loi Macron à l'Assemblée nationale. Pour le député, le livre est « *purement juridique* » et ne démontre pas la thèse selon laquelle la complexité du Code du travail crée du chômage. Toutefois, le député souligne que le Code du travail n'est pas une fin en soi, c'est un outil dont les règles, ou plutôt leur représentation par les acteurs, ont un impact économique. On n'a pas fini d'en parler. ■

Françoise Champeaux

SUR LE GRIL

DEUX QUESTIONS À...

Anne Josseran, directeur de l'accès au marché au SNITEM.

Un décret accélère l'accès au marché

Un décret paru au Journal officiel le 18 février vise à permettre « l'inscription accélérée des actes innovants nécessaires à l'utilisation ou à la prise en charge par l'assurance maladie d'un DM ». Décryptage.



A quels progrès ce décret va-t-il ouvrir la voie ?

Jusqu'à présent, lorsque l'Union nationale des caisses d'assurance maladie (UNCAM) recevait un avis de la part de la HAS pour l'évaluation et l'inscription d'un acte, il n'y avait pas de délai réglementaire pour la hiérarchisation et la fixation du prix de cet acte. Le décret qui vient de paraître prévoit que cette période ne devra désormais pas durer plus de six mois. Sinon, l'UNCAM devra justifier son retard. En cela, c'est un vrai progrès. En effet, selon un rapport du Centre d'analyse stratégique (CAS) de 2012, le délai d'inscription d'un acte était en moyenne de 1 000 jours. Cela pouvait aller beaucoup plus vite pour des actes simples mais aussi beaucoup plus lentement pour des actes innovants et complexes. Cela nous posait vraiment question quand il y a un DM associé car cela veut dire que les patients ne pouvaient pas avoir accès rapidement à une technologie innovante et que l'accès au marché des industriels était retardé.

Reste-t-il des questions en suspens ?

Le décret ne prévoit de délai réglementaire que pour les actes auxquels la HAS aura attribué une amélioration du service attendu (ASA) de niveau I, II ou III. Il faudra que la HAS ait conscience au moment de l'évaluation que donner une ASA III plutôt que IV permettra de débloquer des situations. Mais le gros du problème reste en amont. En effet, il n'y a pas de délai réglementaire pour la partie évaluation de la HAS, qui prend aujourd'hui entre 12 et 18 mois. Ce n'est pas si mal. En revanche, la HAS n'a les moyens d'évaluer qu'entre deux et quatre actes par an sur la cinquantaine de dossiers soumis par les sociétés savantes. C'est très peu ! Elle est obligée de faire un tri dans les dossiers qu'elle reçoit, elle est notamment intraitable sur la qualité des dossiers. Pour le reste, elle examine les dossiers en fonction de la littérature qui existe sur le sujet, le nombre de patients potentiellement concernés et l'existence d'alternatives thérapeutiques. Cela veut dire qu'il faudrait peut-être adapter les méthodes d'évaluation. Voire poser le principe qu'à l'instar de la demande d'inscription sur la LPP, tout dossier soit examiné.



RECRUTEMENT

**BESOIN DE 300 000
ENSEIGNANTS**

300 000, ce serait le nombre de postes à pourvoir dans l'enseignement entre 2012 et 2022. D'après un rapport publié par « *France Stratégie* », le métier d'enseignant arriverait à la troisième place dans les métiers qui recruteront sur cette période après les agents d'entretien et les aides à domicile. Des besoins majoritairement liés aux nombreux départs en retraite prévus, car les créations nettes d'emplois dans l'enseignement ne seraient que de 44 000.



Un nouveau compte pour 2017 : le compte personnel d'activité

Le compte personnel d'activité (CPA) sera la « grande réforme sociale », tels ont été les propos du chef de l'Etat, le 19 avril sur Canal +. Cette idée avait déjà été avancée à plusieurs reprises notamment par le Premier Ministre. Lors d'un séminaire gouvernemental tenu le 8 avril dernier, il avait annoncé la création de ce compte au 1er janvier 2017. Cette mesure sera dans un 1^{er} temps inscrite dans le projet de loi sur le dialogue social puis détaillée dans une autre loi votée en 2016.

Un contenu et un fonctionnement encore flou

Au regard des intentions du gouvernement, ce compte personnel d'activité regrouperait les différents comptes et droits sociaux individuels déjà existants : le compte personnel de formation, le compte pénibilité, le compte épargne-temps, les droits rechargeables à l'assurance chômage et la mutuelle.

Ce compte accompagnerait une personne d'une entreprise à l'autre tout au long de sa vie professionnelle. Elle serait libre de mobiliser ces droits issus du CPA.

Hormis ces quelques précisions, le dispositif reste très flou : le salarié qui rejoint un employeur pourrait-il mobiliser ses droits contre la volonté de sa nouvelle entreprise ? certains droits ne seraient-ils mobilisables qu'en période de chômage ? quid du compte pénibilité ? etc.

Un accueil mitigé

Bien que le Premier ministre ait évoqué un outil "souple". Les réactions des organisations syndicales et patronales sont mitigées.

L'Union Professionnelle Artisanale a vivement réagi en reprochant l'absence de concertation et en évoquant une « usine à gaz ».

Les syndicats de salariés ont eux réagi diversement : la CFDT soutient l'initiative tandis que la CGT émet quelques réserves.

Une idée développée dès 2012

Cette idée de portabilité des droits n'est pas nouvelle. François Davy, dans un rapport remis au ministre du Travail Xavier Bertrand en avril 2012, préconisait déjà de créer ce type de compte. Michel Sapin, dans son livre paru après son départ du ministère du Travail, avait également repris cette idée.

Une mission confiée aux partenaires sociaux

Le Premier ministre a annoncé que les partenaires sociaux devaient discuter, en amont de la loi, des contours et des modalités de ce futur compte personnel d'activité.

A cette fin, le Premier ministre a demandé à Jean-Denis Combrexelle, président de la section sociale du Conseil d'Etat et ancien directeur général du travail, d'animer un groupe de travail. Jean-Denis Combrexelle présentera ses propositions fin septembre : une conférence sociale thématique devrait suivre en présence des partenaires sociaux.

Pour plus d'information : <http://www.cegedim-srh.fr>

Et suivez Cegedim SRH sur : LinkedIn - Viadeo - @cegedimsrh



Digital : attractive world ?

Les 15ème rencontres d'Aix-en-Provence (toujours passionnantes pour l'esprit) qui ont eu lieu ce week-end étaient axées sur le thème du " travail " et d'un monde happé par les nouvelles technologies. Les échanges et les réflexions ont montré la profondeur du sujet et le désarroi des économistes, des industriels, des politiques face à la déferlante digitale. Une vague " ubérisante " qui sape les fondations des entreprises de la vieille économie empêtrée dans leurs contraintes, leurs règles, leurs cohortes de travailleurs " soumis ", leurs modes de management du siècle dernier. Aujourd'hui, les multinationales numériques sont légères, agiles, insolentes et pénètrent les modes de vie des humains à la vitesse du haut débit. Avec un point clé, elles deviennent puissantes avec le minimum de collaborateurs puisqu'elles savent transformer leurs clients en prestataires de services. C'est l'apogée du consomm'acteur, cocréateur, coproducteur, prescripteur, expert... qui agit et interagit avec le monde de l'entreprise, à la fois pour gagner du temps, de l'agilité et pour gagner en indépendance. Conséquence, des millions d'emplois de services " serviles " c'est-à-dire sans valeur ajoutée deviennent inutiles.

" C'est la question de la centralité de la classe moyenne dans nos sociétés qui est posée ", déclarait l'économiste **Jean Pisani-Ferry** aux Rencontres d'Aix-en-Provence (in Les Echos du 6 juillet). " Chaque mois, 50.000 chauffeurs rejoignent Uber dans le monde, a-t-il ajouté, ça montre à quel point une entreprise peut bouleverser le marché du travail dans son domaine. " Un bouleversement qui affole des Etats (comme la France entre autres) incapables d'apporter des réponses sociales adaptées, et des entreprises traditionnelles qui voient leurs parts de marchés disparaître, impuissantes face à une révolution totale. " Il ne sert à rien de résister à l'évolution technologique, il faut moins se préoccuper du travail et plus des travailleurs ", estimait Carlos Ghosn, le patron de Renault-Nissan. Ce qui veut dire transformer notre système d'éducation complètement obsolète, remettre la formation au cœur de ce système en incitant chacun à être un apprenant perpétuel capable de s'adapter aux changements, de devenir un travailleur indépendant. Tout le contraire de la doctrine française qui cloître le chômeur dans sa posture d'allocataire passif et assisté.

En attendant, ces derniers jours, un signal faible montre que les entreprises de la vieille économie entendent caler leurs structures sur l'heure digitale. Le groupe hôtelier Accor veut démontrer qu'il souhaite accélérer son développement sur internet (pour contrer des sites comme Booking.com notamment) et donc change de nom pour devenir AccorHôtels.com ; idem pour Auchan de la galaxie Mulliez dont les hypermarchés s'appellent désormais Auchan.fr, une façon de signaler à ses clients que l'enseigne est cross-canal, digitale et physique, dans l'air du temps numérique. Un petit pas, mais loin d'être suffisant pour résoudre les défis d'une économie qui s'évapore...

Image : D.R.