



FRANCE STRATÉGIE

ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

CITATIONS DE FRANCE STRATÉGIE

mardi 22 septembre 2015

www.strategie.gouv.fr

Sommaire

France Stratégie

Prix du carbone : besoin d'un "régulateur" selon France Stratégie <i>Enerpresse - 21/09/2015</i>	5
Les métropoles régionales, terrain fertile de la croissance française <i>Laprovence.Com - 21/09/2015</i>	6
Uber, Airbnb, Ebay... : la pseudo « économie du partage » planque ses bénéfices dans les ... <i>Bastamag.Net - 21/09/2015</i>	8
L'Union de l'énergie devrait s'appuyer sur des coopérations régionales <i>Enerpresse - 21/09/2015</i>	12
Haro sur notre code du travail ? <i>Actuel RH - 21/09/2015</i>	13
Arrighi salue le rapport Combrexelle . <i>En 2Mots Poitou- Charentes - 21/09/2015</i>	18
La CGPME réclame le retour du barème forfaitaire d'indemnités de licenciement <i>Liaisons Sociales Quotidien - 21/09/2015</i>	19
Code du travail : que faut-il changer ? <i>Le Journal Des Ménagères - 20/09/2015</i>	20
Code du travail : que faut-il changer <i>L'Hebdomadaire D'armor - 19/09/2015</i>	21
Des coopérations régionales pour l'Union de l'énergie <i>BIP - Bulletin De L'industrie Pétrolière - 21/09/2015</i>	22
Face à la stagnation séculaire, la zone euro victime de ses tabous <i>Yahoo ! (France) - 21/09/2015</i>	23
Face à la stagnation séculaire, la zone euro victime de ses tabous <i>Latribune.Fr - 21/09/2015</i>	24
Face à la stagnation séculaire, la zone euro victime de ses tabous <i>La Tribune - 22/09/2015</i>	27
FO Force Ouvrière : Bilan du CICE en 2015 : pas de bilan avant fin 2016... <i>Zonebourse.Com - 21/09/2015</i>	31
François Hollande fixe Le cap de la réforme du Code du travail <i>La Dépêche Vétérinaire - 19/09/2015</i>	32
Guadeloupe. Le Conseil Départemental a tenu sa 5eme Commission Permanente de l'année <i>Caraiibreolenews.Com - 21/09/2015</i>	33
La France est-elle un pays à part pour les fonctionnaires? <i>Bfmtv.Com - 21/09/2015</i>	34
LA GARDE / Un autre regard et une nouvelle approche pour le soutien scolaire <i>Presseagence.Com - 21/09/2015</i>	36
La réforme du Code du travail est sur les rails <i>La Semaine Juridique - Entreprise Et Affaires - 17/09/2015</i>	39
La réforme du Code du travail et les centrales syndicales : qui ne dit pas grand-chose... <i>Lutte Ouvrière - 18/09/2015</i>	40
La semaine de Jean- Jacques Ninon www.ninon-avocats.com <i>La Tribune Bulletin De La Cote D'azur - 18/09/2015</i>	42
Le rapport Combrexelle et le Code du travail, selon le Medef <i>La Semaine Du Pays Basque - 18/09/2015</i>	45
Le top 6 des recruteurs <i>Solutions Business - 01/09/2015</i>	46
Le troisième programme d'investissements d'avenir doit mettre l'accent sur l'enseigne... <i>Bulletin Quotidien - 22/09/2015</i>	47
Le troisième programme d'investissements d'avenir <i>La Correspondance Économique - 22/09/2015</i>	48

Sommaire

Les 52 propositions du Conseil d'Etat sur l'action économique des personnes publiques <i>Bulletin Quotidien - 22/09/2015</i>	49
Les ambitions du rapport StraNES sont-elles réalistes ? <i>Toutemploi.Fr - 21/09/2015</i>	54
L'OCDE estime que l'impact de la loi Macron sur le PIB devrait être de 0,3 % à un hori... <i>La Correspondance Économique - 21/09/2015</i>	56
Loi Macron : plus de 250.000 voyageurs ont pris l'autocar en un mois <i>Boursorama.Com - 21/09/2015</i>	57
L'Union de l'énergie devrait s'appuyer sur des coopérations régionales <i>BIP - Bulletin De L'industrie Pétrolière - 21/09/2015</i>	59
Madeleine Hersent, rencontre CFES / Premier Ministre et compte personnel d'activité <i>Ressources- Solidaires.Org - 21/09/2015</i>	60
Martinez (CGT) favorable aux réformes mais sans recul social <i>Agence France Presse Fil Gen - 21/09/2015</i>	61
Martinez (CGT) favorable aux réformes mais sans recul social <i>Lexpress.Fr - 21/09/2015</i>	62
Myriam El Khomri : " Je sais de quoi je parle " <i>Libération - 22/09/2015</i>	63
Myriam Métais <i>Environnement Magazine Hebdo - 21/09/2015</i>	66
Philippe Martinez: « Le syndicalisme est par essence réformiste » <i>Lemonde.Fr - 21/09/2015</i>	67
Premiers succès pour la libéralisation du transport par autocar <i>Entreprises- Et- Decideurs.Fr - 21/09/2015</i>	70
Révolution numérique : le salariat bousculé , des pistes remises au gouvernement <i>L' Opinion Indépendante - 18/09/2015</i>	71
Transport par autocar : premier succès pour la loi Macron <i>Journaldeleconomie.Fr - 21/09/2015</i>	72
Un compte personnel d'activité en 2017 <i>La Dépêche Vétérinaire - 19/09/2015</i>	73
Une recharge de 10 milliards d'euros pour les investissements d'avenir <i>Usinenouvelle.Com - 21/09/2015</i>	74
Vers la société du travail sans statut, le rapport Bruno Mettling soutenu par Valls, Ma... <i>Blogs.Mediapart.Fr - 21/09/2015</i>	75

France Stratégie

**UNION EUROPÉENNE****Prix du carbone : besoin d'un « régulateur », selon France Stratégie**

L'Europe devrait mettre en place un « régulateur » du marché du carbone pour redonner de la crédibilité au mécanisme européen, selon un rapport sur l'Union de l'énergie publié jeudi 17 septembre par France Stratégie (cf. Une également). Ce régulateur « au mandat clairement défini » pourrait avoir la mission de gérer « des prix plancher et plafond » du carbone, afin d'éviter que ce dernier ne retombe à des niveaux aussi bas que ceux d'aujourd'hui, propose l'organisme de réflexion placé sous la tutelle du Premier ministre. Depuis 2009, l'Union européenne peine en effet à redresser le marché du carbone lancé en 2005 dans le but d'inciter les entreprises à investir dans des technologies moins polluantes. Le prix du carbone est ainsi aujourd'hui plus de trois fois inférieur au prix qui avait été envisagé au moment de la mise en place du mécanisme, et ces prix bas des quotas de CO₂ ont par exemple « favorisé (...) un recours accru au charbon, au détriment du gaz », pointe France Stratégie.

Si la Commission européenne a déjà proposé des ajustements au mécanisme qui entreront en vigueur en 2021, cela est trop tard et insuffisant pour France Stratégie, qui juge qu'« il est fort probable que des difficultés surviennent auparavant ». Et de proposer également la mise en place d'une « trajectoire du prix du carbone » qui guidera le fonctionnement du marché des quotas et l'action du régulateur. L'avantage de ce système, explique l'organisme, est qu'il serait moins complexe à mettre en place qu'une taxe carbone qui « doit recueillir l'unanimité des États membres ».



Les métropoles régionales, terrain fertile de la croissance française

Les métropoles ont le vent en poupe : elles tirent la croissance et l'emploi en France. Marseille est ainsi devenue l'une des capitales régionales les plus dynamiques d'Europe. Avec une synergie efficace et des écosystèmes privilégiés, les métropoles sont aussi un moteur de l'innovation.

Marseille, ses calanques, son soleil, et surtout... sa vitalité économique ! L'OCDE l'a classée l'année dernière 2^e pour son dynamisme, sur les 114 agglomérations européennes de plus de 500 000 habitants. Certes, Marseille n'est que 40^e parmi les 445 villes européennes les plus innovantes. Mais elle s'est distinguée par ses progrès : 2^e destination pour les projets d'investissement étrangers, et surtout, 2^e métropole européenne pour la progression des emplois entre 2000 et 2012.

Il faut dire que les différents acteurs locaux (municipalités, Conseil général...) œuvrent depuis 1999, avec la création de la communauté urbaine, pour revoir son projet de développement, organiser la reconversion industrielle du Port, rénover le centre-ville ou encore développer le réseau de transports en commun. L'ouverture du Mucem en 2013, année où Marseille était Capitale européenne de la culture, a créé une forte synergie locale et une attraction internationale pour la Cité Phocéenne.

14 métropoles françaises réalisent 51% du PIB

Mais Marseille n'est pas la seule métropole française à afficher de bons résultats. Une note d'analyse de **France Stratégie**, parue en juillet dernier, dévoile des chiffres encourageants pour les 14 métropoles françaises : elles concentrent les clés de la croissance de demain. Entre 2000 et 2010, leur croissance a été en moyenne de 1,6 %, pour seulement 1,1 % pour l'ensemble du territoire français. Paris, Lyon, Toulouse, Strasbourg, Bordeaux, Nantes, Lille, Montpellier, Rennes, Grenoble, Toulon, Marseille, Nice, Rouen : les 14 métropoles réalisent plus de la moitié du PIB français (51%), rassemblent 43% de l'emploi et déposent 70% des demandes de brevets, alors qu'elles ne réunissent que 39% de la population !

Un concentré de facteurs pour l'innovation

L'explication ? Selon la note d'analyse, c'est sur ces grandes métropoles que l'on trouve le plus d'interactions entre la recherche, les entreprises et la formation. Les pôles de compétitivité et les laboratoires d'excellence y sont concentrés. Et elles attirent la majorité des professions dites créatives (ingénieurs, scientifiques, artistes, managers, architectes...). Elles développent des innovations qui se traduisent localement en activités et en emplois compétitifs, qui entraînent l'économie. La loi de Modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles, publiée en début d'année, a renforcé leur rôle en matière de développement économique, d'innovation, de transition énergétique et de politique de la ville.

Le label Métropole French Tech

Sur le terrain des start-up, le label Métropole French Tech a été lancé cette année pour distinguer toutes les villes proposant un écosystème de grande qualité, combinant culture entrepreneuriale, talents, maîtrise technologique, financement, etc. Les métropoles seront les mieux placées pour bénéficier de ce label : il leur ouvrira l'accès à des financements et une visibilité accrue en France et à l'international. Leurs start-up auront accès à des services mutualisés dans les grandes métropoles. À Paris, ce seront ceux de la Halle Freyssinet, le gigantesque incubateur actuellement en cours de construction à proximité de la Gare d'Austerlitz. D'autres avantages seront aussi ouverts à ces start-up, notamment des subventions pour participer à des opérations d'attractivité internationale ou encore un accès plus facile aux offres de Bpifrance, UbiFrance, etc. Une façon de miser sur les métropoles pour stimuler la croissance et rééquilibrer l'économie des

régions : les métropoles diffusent leur énergie sur l'ensemble de leurs territoires, y compris ceux qui sont le plus en difficulté.

A lire également

4 bonnes raisons de créer sa start-up en France

Bpifrance, supporter de tous les sports

Bpifrance soutient les entreprises françaises qui interviennent dans le domaine sportif. Découvrez lesquelles.



Uber, Airbnb, Ebay... : la pseudo « économie du partage » planque ses bénéfices dans les paradis fiscaux

L'économie dite « du partage » n'aime pas la répartition des revenus. Encore moins contribuer par l'impôt aux infrastructures des pays au sein desquels elle prospère. Quand il s'agit de fiscalité, les nouveaux acteurs du commerce et des services en ligne, tels Uber, Airbnb, Ebay ou Paypal, suivent la route tracée par les grands frères Google, Apple, Facebook et Amazon: celle du contournement fiscal. Avec la complicité de territoires comme le Luxembourg, le Delaware ou les Bermudes, vers lesquels leurs profits convergent. Les « start-up » françaises les suivent-ils. A Leetchi ou vente-privée.com, on se défend de toute évasion fiscale. Enquête.



Le service de véhicules avec chauffeurs Uber fait beaucoup parler de lui pour ses conflits avec les taxis et la justice. Le site de location touristique chez les particuliers Airbnb est de son côté en délicatesse avec les hôteliers. Mais, au-delà de la distorsion de concurrence que génèrent ces nouveaux business, savez-vous où part l'argent que vous dépensez quand vous réservez un chauffeur ou quand vous achetez un bien vendu aux enchères en ligne ? Ces nouveaux acteurs de l'économie du net sont moins souvent pointés du doigt pour leur comportement face à l'impôt. Il y a pourtant de quoi. Comme les quatre géants du numérique (Amazon, Apple, Facebook, Google), ces nouvelles entreprises ont la fâcheuse tendance à tout faire pour ne pas payer ce qu'elles doivent à la société.

« Les géants du numérique profitent, comme toutes les entreprises multinationales, des failles des systèmes fiscaux nationaux et des accords bilatéraux pour pratiquer une optimisation fiscale réduisant drastiquement leur taux d'imposition, fait remarquer une note d'analyse sur la fiscalité du numérique du Commissariat général à la stratégie (**France stratégie**). Avant d'ajouter : « Du fait du caractère immatériel d'une large part de leurs activités et de la difficulté qu'ont les

services fiscaux à définir le territoire concerné par les opérations de production, ils parviennent à exploiter ces failles de façon plus importante que les industries “classiques”. » C’est tout le problème de l’économie du net. Et ses acteurs en profitent à plein.

Amazon, par exemple, ne paie que 0,5% d’impôt sur son chiffre d’affaires hors des Etats-Unis. La librairie en ligne fait l’objet d’une enquête de la Commission européenne pour les avantages fiscaux dont elle bénéficie grâce à l’implantation de son siège européen au Luxembourg [1]. Et les services fiscaux français lui réclament 250 millions de dollars d’arriérés pour la période 2006-2010. Des procédures similaires sont engagées en Allemagne, au Canada, en Chine, en Inde, au Japon et au Royaume Uni ! [2]. Et les autres font pareil. Hors des Etats-Unis, Google ne paie que 2,2% d’impôt sur son chiffre d’affaires, Facebook 1,5% et Apple 1% [3]. Un modèle que reproduisent les nouvelles stars de la soi-disant « économie du partage »

Avec Airbnb, les profits séjournent en Irlande et au Delaware

Google et Facebook ont leur siège européen en Irlande. Le pays est certes l’un des plus coulant de l’Union européenne en matière de protection des données personnelles. Mais il offre un autre avantage de taille : un taux d’impôt sur les sociétés de seulement 12,5 %, là où il est de 33 % en France. Airbnb les a imité. Le service de location touristique chez des particuliers, qui revendique 40 millions d’utilisateurs, a lui aussi opté pour Dublin pour son siège européen.

Comme l’indiquent ses conditions générales d’utilisation, tous les contrats passés hors des États-Unis se font avec l’entreprise irlandaise, même si Airbnb a une filiale en France, enregistrée à Paris, et une autre en Allemagne, enregistrée à Berlin [4]. Ce contournement fiscal ne s’arrête pas là. Airbnb dispose aussi depuis 2013 de trois filiales à Jersey (Airbnb Limited 1 et 2 et Airbnb International Holding), la petite île anglo-normande qui a figuré jusqu’en 2014 sur la liste des paradis fiscaux du ministère français des Finances.

Au Delaware, plus d’entreprises que d’habitants

La maison mère d’Airbnb, elle, a bien son siège en Californie, à San Francisco. Mais elle est en fait domiciliée à 4800 km de là, dans un minuscule État de la côte Est des États-Unis, le Delaware. Celui-ci compte plus d’entreprises enregistrées – plus d’un million – que d’habitants, environ 930 000 ! L’ONG britannique Tax Justice Network le plaçait il y a encore quelques années à la première place de son classement de l’opacité financière.

Le Delaware, c’est un peu le Luxembourg des États-Unis : un État avec un « *gouvernement favorable aux entreprises* », qui leur offre des conditions d’anonymat et de fiscalité particulièrement avantageuses. « *Le Delaware n’exige pas d’avoir des activités ni mêmes des bureaux situés au Delaware, autre qu’un intermédiaire enregistré. Les propriétaires et les dirigeants ne doivent pas être des citoyens américains. Les dirigeants et investisseurs peuvent voter et prendre des décisions par écrit de n’importe où dans le monde, sans l’obligation de tenir une réunion formelle ; ce consentement écrit peut même être fait par voie électronique* », vante l’État sur son site, en français et dans neuf autres langues, pour attirer les firmes étrangères.

Uber conduit votre argent des Pays-Bas aux Bermudes

Il n’est donc pas étonnant que tant de grandes entreprises du net y aient immatriculé leur siège ou leurs filiales états-uniennes : Amazon [5], Airbnb, Facebook [6], sa filiale WhatsApp [7], Google [8], Ebay [9], Netflix [10]. C’est aussi le cas de Spotify (le site de musique) [11], de l’entreprise française Dailymotion pour sa filiale états-unienne. Et d’Uber, comme le service de véhicules avec chauffeurs l’indique dans ses conditions générales d’utilisations pour les États-Unis.

L’entreprise qui met en relation chauffeurs et clients a aussi une filiale aux Pays-Bas. C’est d’ailleurs à celle-ci qu’Uber renvoie sur son site en français. En fait, Uber possède au moins sept filiales néerlandaises ! [12] Elles sont toutes enregistrées à la même adresse [13]. Les Néerlandais seraient-ils devenus accros aux voitures avec chauffeurs ? Une autre de ses filiales (Uber International CV), se trouve non pas à Amsterdam mais à Hamilton, la capitale... des Bermudes.

Ebay : des enchères qui passent par les îles Caïmans

Uber International CV, un holding financier, est bien enregistré au Pays-Bas tout en étant en fait immatriculé dans l'archipel listé par la Commission européenne comme un paradis fiscal. Et l'adresse Internet d'Uber International CV indiquée sur l'extrait du registre du commerce des Pays-Bas est bien la même que celle du service de véhicules avec chauffeurs.

Là encore, Uber ne fait que suivre le chemin des plus grands. Google s'était fait épingleur il y a déjà plusieurs années pour ses filiales aux Bermudes qui lui permettaient, grâce à la stratégie dite du "double irlandais", d'échapper aux impôts en transférant ses revenus de filiales en filiales toute en bénéficiant de dispositifs de déduction fiscale. La filiale Google Ireland Holdings est d'ailleurs toujours enregistrée en parallèle en Irlande et aux Bermudes.

Regardons du côté du leader du commerce en ligne Ebay. La liste de ses filiales qui se trouvent dans des pays connus pour leurs avantages fiscaux à de quoi donner le tournis : une dizaine de filiales au Delaware, quatre au Luxembourg dont le siège européen de l'entreprise, deux en Suisse, une à Singapour, et, surtout, deux filiales aux îles Caïmans et une aux Îles vierges britanniques [14]. Deux paradis fiscaux notoires.

Paypal : des paiements en ligne via le Luxembourg et Singapour

La même chose vaut pour Paypal, le service de paiement sur Internet qui appartenait à Ebay avant que la multinationale de commerce en ligne ne n'en sépare cette année. Paypal a quatre filiales au Delaware. Son siège européen, plus six autres filiales, se trouvent au Luxembourg. Paypal dispose aussi d'une filiale mixte, implantée à la fois en Irlande et à Singapour, et de deux filiales intégralement singapouriennes. Pourquoi Singapour ? La cité-État asiatique est en bonne place dans le classement de l'opacité financière du réseau Tax Justice Network.

Ebay, Paypal, Netflix, toutes ces entreprises ont choisi, comme Amazon, d'implanter leur siège européen au Luxembourg. À croire que le pays de 500 000 habitants serait le poumon de l'économie européenne et disposerait de plusieurs générations d'informaticiens hors pair. Ces firmes ont pu y être attirées pour le taux de TVA avantageux que le Luxembourg proposait encore jusqu'à cette année : 15% contre 20% en France et au Royaume-Uni, ou 19% en Allemagne. Jusqu'au 1er janvier 2015, un « régime d'exception » permettait aux fournisseurs de prestations électroniques, de l'achat d'un livre (Amazon), d'un bien vendu aux enchères (Ebay) ou d'une série télévisée (Netflix), d'appliquer la TVA du pays vendeur et non du lieu où se trouve l'acheteur. Cette disposition a enfin été annulée.

Luxembourg : le grand-Duché de la net-économie

Il y a bien plus que le taux de TVA qui pèse dans la balance. L'année dernière, le consortium de journalistes d'investigation ICIJ révélait avec son dossier LuxLeaks comment les autorités luxembourgeoises ont pris l'habitude de négocier des accords secrets avec des centaines de multinationales pour alléger les impôts de celles-ci. Ce type d'accords, appelés *tax ruling*, permet de substantielles économies d'impôts, comme l'explique Ebay dans son dernier rapport annuel : « *Nous bénéficions de tax ruling conclus dans différentes juridictions, les plus significatives sont la Suisse, Singapour et le Luxembourg. Ces accords offrent des taux d'imposition significativement plus bas sur certaines classes de revenus.* » Ces taux réduits ont permis à la multinationale de commerce en ligne d'économiser 555 millions de dollars d'impôts en 2014, et 540 millions en 2013 [15]. « *Ce qui a augmenté les bénéfices par action de 0,44 dollars en 2014* », souligne Ebay. L'argent qui échappe aux caisses publiques grâce aux accords fiscaux se retrouve donc dans la poche des actionnaires. « *Dans tous les pays où il opère, Ebay se conforme entièrement à toutes les règles fiscales nationales, européennes, internationales et de l'OCDE, y compris le paiement de la TVA aux autorités compétentes* », nous a répondu le site de vente aux enchères.

Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que la valorisation en bourse de ces entreprises dépassent celles de gros groupes industriels. Valorisé 40 milliards de dollars, Uber fait ainsi jeu égal avec Orange/France Télécom, tout en employant seulement 1500 personnes, contre 100 fois plus pour l'entreprise française de télécom. Idem pour Airbnb, autant valorisé que Peugeot (13 milliards) mais qui compte seulement 600 employés contre 185 000 pour le constructeur automobile ! [16]

Price Minister, Leetchi, Vente-privée : que font les Français ?

Dans cet environnement fait de filiales et d'accords secrets, que font les champions du net français ? Le groupe propriétaire de Price Minister, le japonais Rakuten, a lui aussi implanté son siège européen au Luxembourg. Leetchi, la petite entreprise française de cagnotte en ligne et de service de paiement par Internet lancée en 2009 y a ouvert une filiale en 2012. « *Mais nous payons tous nos impôts en France* », assure le porte-parole de Leetchi.

La filiale luxembourgeoise répond uniquement à des exigences de développement, défend l'entreprise : « *Nous avons eu à faire un choix pour obtenir un agrément bancaire de monnaie électronique* », indispensable pour devenir un service de paiement en ligne pour des entreprises tiers. « *C'est possible de le demander en France, mais nous avons choisi le Luxembourg pour des raisons de facilité. La procédure y est moins compliquée qu'auprès de la Banque de France. Aujourd'hui, nous avons une dizaine d'employés au Luxembourg et des serveurs informatiques. Il y a des contraintes. Ce n'est pas une simple boîte aux lettres.* »

Autre succès du net français : l'entreprise de commerce en ligne vente-privée.com, créée au tout début des années 2000, elle a enregistré 1,6 milliard d'euros de chiffre d'affaires en 2013. Elle a ouvert deux filiales au Luxembourg en 2011, pour piloter le « *développement à l'international, c'est-à-dire l'achat de parts dans d'autres entreprises* », dit la communication de Vente-privée en réponse à nos questions. Et assure que « *tous les revenus des filiales de Vente-privée reviennent en France* ». Il est cependant impossible de connaître le nombre et le nom de ces filiales. L'information est confidentielle, nous répond l'entreprise. Pour sa filiale aux États-Unis, lancée en 2011 et qui devrait fermer prochainement suite à l'abandon des activités de la firme outre-Atlantique, Vente-privée.com avait en tous cas choisi de s'immatriculer, comme tous les autres, au Delaware.

Rachel Knaebel

Photo : CC Nicolas Nova

L'Union de l'énergie devrait s'appuyer sur des coopérations régionales

Après le constat formulé en janvier 2014 d'un secteur électrique européen en crise (cf. *Enerpresse* n°11000), France Stratégie analyse, dans un rapport publié jeudi 17 septembre, l'Union de l'énergie que le conseil européen a formalisé en mars dernier. Dans l'avant-propos à cette étude, Jean Pisani-Ferry relève que si « *on ne peut qu'approuver les orientations (de cette Union de l'énergie, ndlr), on peut douter cependant qu'elles donnent l'impulsion suffisante à [s]a renaissance.* » Trois débats dans le secteur énergétique divisent actuellement les Européens, relève le commissaire général de France Stratégie, organisme de réflexion, d'expertise et de concertation placé auprès du Premier ministre : la question du déclenchement des investissements dans la production d'électricité ; l'attitude à adopter vis-à-vis de la Russie ; et la vision du mix de production électrique à l'horizon 2050.

Concernant le secteur électrique, la Commission européenne n'a manifestement toujours pas pris conscience des enjeux. Elle « *se doit d'acter que la structure du marché dans sa forme actuelle est défailante et qu'une révision profonde est nécessaire* », souligne la synthèse de l'étude. « *L'Europe se retrouve contrainte à innover car aucune autre région du monde de taille comparable n'a encore déployé de façon aussi importante les énergies renouvelables et n'a encore fait face à ce type de défi.* ». Deux points structurants nécessitent des réponses. Le premier concerne la rémunération de la puissance, thème mis sur la place publique depuis plusieurs années, mais qui « *doit trouver une solution afin de tenir compte du nouveau contexte induit par l'intégration massive de moyens de production décarbonée hautement capitalistiques* ». Si la création d'un mécanisme de capacité à l'échelle européenne « *n'est guère envisageable* », il convient *a minima* que chaque État membre étudie la compatibilité de son mécanisme (paiements de capacités, réserve stratégique, marché de capacité, contrats pour différence, etc.) avec ceux adoptés par ses voisins, souligne France Stratégie. Deuxièmement, le rapport met en avant la question des coûts liés à la flexibilité. « *Des mécanismes adaptés doivent être mis en place afin que ces coûts puissent être estimés et imputés à ceux qui l'utilisent tout en rémunérant ceux qui la fournissent* ». Sur ce point, si des discussions ont eu lieu entre les différents États membres, « *aucune solution technique n'a pu être trouvée pour le moment sur un dispositif (autrement dit un code réseau) qui convienne à tous* », regrette le rapport de France Stratégie. La parade serait d'élaborer dans un premier temps des solutions régionales regroupant les États membres relevant d'une même zone électrique. Pour Jean Pisani-Ferry, articuler l'échelle infra-communautaire et celle de l'Union est d'ailleurs l'un des défis des prochaines années pour l'Europe.



Haro sur notre code du travail ?

21/09/2015



Etienne Pujol, avocat associé au sein du cabinet STC Partners, livre son analyse du rapport Combrexelle. S'il approuve une réforme de la négociation collective, surtout en matière de durée du travail, d'autres mesures doivent être envisagées selon lui afin de simplifier la vie des entreprises.

Le mot d'ordre semble donné en cette rentrée : une réforme de notre code du travail s'impose pour que, comme par magie, les entreprises embauchent et qu'ainsi le chômage diminue enfin. Selon ses contempteurs, il serait à la fois trop lourd, trop complexe, inefficace, inadapté au XXIème siècle, un frein à l'embauche et/ou à notre compétitivité et source de bien d'autres maux encore...

“ **Il est grand temps de promouvoir la consultation directe des salariés pour des questions qui les concernent**”

Le code du travail mérite-t-il tous ces reproches ou est-il juste un bouc émissaire ?

Le constat que nous faisons est qu'il est effectivement très long et complexe sur certains sujets. Mais d'une part, sa longueur tient au fait qu'il contient des dispositions issues de lois, décrets et règlements mais aussi et surtout à l'abondante jurisprudence qui en découle. D'autre part, il paraît très douteux que cette longueur et cette complexité soient LA cause du chômage qui mine notre société. Une entreprise qui a besoin des compétences d'une personne ne se pose pas la question de la longueur ou de la complexité du code de travail avant de la recruter. Qu'il



parvienne ensuite à respecter le droit du travail dans son ensemble est une autre histoire et la peur des sanctions est réelle et incontestable.

Des rapports ont été publiés ces derniers jours, qui ont été largement commentés par des spécialistes et des acteurs des relations sociales. Ce qui frappe, c'est l'absence de commentaires techniques de la part de ceux qui font les lois. Il est vrai, et regrettable d'ailleurs, que trop peu d'entre eux connaissent la réalité concrète du monde du travail dans sa diversité. Or c'est bien sur eux que va peser la responsabilité de faire évoluer un code que nous, praticiens, lisons tous les jours pour conseiller nos clients.

Trois des rapports qui ont été diffusés en ce début de mois (Institut Montaigne, Terra Nova et Jean-Denis Combexelle) ont porté sur l'évolution du dialogue social. Les propositions mises en avant partent toutes du constat qu'il ne fonctionne pas suffisamment bien et qu'il faut donc l'améliorer (le « sauver » même selon l'Institut Montaigne, comme s'il était en péril), en permettant notamment de rapprocher la négociation collective de la relation de travail sur certains thèmes. Ce renvoi de la loi à la négociation collective est une évolution de fond, qui a connu une accélération notable ces dix dernières années (lois du 4 mai 2004 et du 20 août 2008). Mais force est de constater que peu d'accords collectifs sont conclus, que ce soit au niveau des entreprises ou au niveau des branches, dont beaucoup sont d'ailleurs inactives depuis de trop nombreuses années.

Surprise pour les non-initiés, les opposants les plus farouches à cette place plus importante laissée à la norme conventionnelle sont certaines organisations syndicales de salariés, dont on se dit qu'elles devraient au contraire voir d'un bon œil une valorisation de leurs missions... Ce d'autant que des garde-fous sont prévus, eu premier rang desquels la nécessité de conclure un accord majoritaire. Reste que maintenir le monopole de la négociation collective aux syndicats dans un pays où ceux-ci représentent, dans le secteur privé, 5% des salariés est assez curieux et qu'il est grand temps de promouvoir la consultation directe des salariés pour des questions qui les concernent, comme cela existe déjà pour les accords relatifs à l'épargne salariale.

“ Les avocats et les magistrats voient surtout dans ces accords autant de supports juridiques susceptibles de faire le lit de multiples contentieux ”

Cependant, promouvoir la conclusion d'accords collectifs, de branche et d'entreprise, ne va ni réduire la longueur ni surtout simplifier la réglementation à laquelle les entreprises, nos clients, sont confrontées. Certes le dialogue social sera renforcé, ce qui est une très bonne chose. Certes les normes ainsi créées seront beaucoup plus proches de la relation de travail, ce qui est également très positif. Mais les avocats et les magistrats voient surtout dans ces accords autant de supports juridiques susceptibles de faire le lit de multiples contentieux liés à leur validité, leurs modalités d'application et leur interprétation.

Combien avons-nous vu d'accords de branche et d'accords collectifs rendus nuls par des juridictions, quelle que soit la légitimité des motifs ? Nous n'oublions pas les clauses de forfait jours de certaines branches devenues nulles du jour au lendemain ou les clauses de non-concurrence qui ont subi le même sort pour ne citer que deux exemples parmi les plus marquants ces dernières années. Les magistrats de la chambre sociale de la cour de cassation reconnaissent volontiers, tout en le déplorant, que les contentieux les plus difficiles qu'ils ont à traiter sont ceux qui portent sur l'interprétation des accords collectifs. Ces accords sont le fruit d'une négociation, faite de compromis, et dont l'aboutissement est (trop) souvent une



rédaction qui, pour un lecteur extérieur comme le juge, est incompréhensible et dont il est très compliqué de retrouver la commune intention des parties.

M. Combrexelle, qui connaît bien ce problème, l'a parfaitement soulevé dans son rapport : « La complexité du droit conventionnel n'a rien à envier à celle du droit du travail. C'est une vue de l'esprit que de considérer que le développement de la négociation collective contribue à la simplification du droit. [...] Nous sommes [...] très loin de l'exigence constitutionnelle de clarté et d'intelligibilité de la norme. » (page 66).

Or, ce risque d'insécurité juridique, c'est précisément ce que nous, avocats, et nos clients, détestons le plus. M. Combrexelle formule donc des propositions de fond, trop peu commentées mais très importantes car elles devraient permettre d'améliorer la qualité de l'environnement dans lequel les négociations se déroulent, et notamment :

limitation des accords collectifs dans le temps (proposition n°9) et modification des règles de révision et de dénonciation (proposition n°10)

revalorisation du rôle des DRH au sein des entreprises et formation au dialogue social

En revanche, l'établissement d'un document établi par les signataires expliquant l'accord (proposition n°14) rajoute un nouveau document à l'ensemble des normes de l'entreprise, et l'encadrement dans un délai de 2 mois de la faculté de contestation des accords conclus (propositions n°19 et 21) nécessite des explications plus poussées.

Il propose que le code du travail soit réécrit sous 4 ans de manière à clairement identifier ce qui relèverait de l'ordre public, ce qui serait laissé à la négociation collective et ce qui ne serait écrit qu'à titre supplétif. Il propose également que le nombre de branches professionnelles soit considérablement réduit.

“ Force est de constater qu'il reste des problèmes concrets qui doivent être traités rapidement, car ils constituent des freins réels ”

On le voit cependant, cette évolution proposée ne répond pas aux attentes des entreprises en termes de simplification de leur vie au quotidien.

On ne le souligne pas assez, mais beaucoup d'avancées ont été faites ces dernières années pour simplifier certains aspects du droit du travail tout en maintenant les droits des salariés : réforme des grands licenciements collectifs, mise en place d'une base de données économiques et sociales, regroupement des instances représentatives du personnel et des consultations...

Force est de constater qu'il reste des problèmes concrets qui doivent être traités rapidement, car ils constituent des freins réels et sont incohérents avec la nécessaire gestion économique d'une entreprise. Nous n'en citerons que trois parmi les plus urgents.

Tout d'abord, le problème de la gestion de l'évolution de l'organisation de l'entreprise. Tous les praticiens partagent le constat de ce que, dans une relation de travail, si l'employeur peut exercer ses pouvoirs, notamment de direction et disciplinaire, le salarié peut utiliser le droit pour se protéger, parfois au



détriment de l'intérêt collectif. Ainsi le refus par un salarié de la modification de son poste de travail peut entraîner son licenciement. Ce licenciement est incontestablement basé sur un motif qui n'est pas propre au salarié puisqu'il a le droit de refuser une telle modification. Pour autant, si l'entreprise n'est pas confrontée à une situation économique périlleuse ou si elle ne peut pas démontrer que cette évolution est nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité, le licenciement sera jugé sans cause et elle sera condamnée à lui verser des indemnités supplémentaires. Pourtant, cette évolution, si elle n'était pas contrainte, a été choisie par la direction l'entreprise comme étant nécessaire à son évolution pour accroître sa valeur, à laquelle l'ensemble des salariés est associé par le travail qu'ils en retirent et les outils d'épargne salariale mis en place. La directive communautaire qui traite des licenciements pour motif économique (98/59/CE du 20 juillet 1998) les définit comme des licenciements pour motif non inhérent à la personne du salarié (article 1.a). Le code du travail et les juridictions imposent des exigences complémentaires de démonstration de difficultés économiques au niveau de l'entreprise et du groupe auquel elle appartient qui sont des freins concurrentiels importants. Qu'attendons-nous pour supprimer ces exigences inutiles et adapter enfin notre droit à cette réalité économique et au droit communautaire ?

Autre problème majeur de nos clients, l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur eux concernant la santé de leurs salariés. Quand il s'agit d'une exposition de leurs salariés à un risque physique, cette obligation ne paraît pas anormale. Mais que cette obligation ait été transposée telle quelle aux risques psychosociaux, et même au préjudice d'anxiété, c'est faire peser sur les entreprises un risque et une charge financière beaucoup trop lourds ! Il doit être possible à l'entreprise de prouver que la santé psychologique du salarié est altérée par des facteurs extérieurs à la relation de travail et de n'exiger d'elle qu'une obligation de sécurité de moyens.

“ C’est sur ce terrain que les propositions du rapport Combexelle prennent tout leur sens ” ” ”

Dernier exemple, la réglementation relative à l'organisation du temps de travail. Elle est encadrée par un nombre incalculable d'articles du code du travail, par une directive communautaire qui n'en finit pas d'être sur le point d'être renégociée, par des dispositions de conventions collectives et d'accords d'entreprises, qui tous nourrissent un contentieux pléthorique. C'est sur ce terrain que les propositions du rapport Combexelle prennent tout leur sens : la loi devrait se cantonner aux principes de base (durée normale moyenne, qu'elle soit hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, durée maximale de travail et minimale de repos) et renvoyer à la négociation collective de branches et d'entreprises les modalités d'organisation du travail à l'intérieur de ces principes. Quant au forfait jours, outil révolutionnaire introduit en droit français par Martine Aubry, alors ministre du travail, il faut le promouvoir ainsi que le propose M. Mettling dans son rapport remis à la Ministre du Travail du 15 septembre sur l'impact de la transformation numérique sur la vie au travail et non pas en brider l'utilisation. Les salariés qui ne sont pas en travail posté sont de plus en plus autonomes dans la gestion de leur temps et dans l'organisation de leur travail. Le basculement vers une mesure non plus du temps de travail mais de la charge de travail est une évolution inéluctable de la relation de travail, qu'il est urgent de traduire juridiquement.

En conclusion, il est incontestable que notre code du travail doit être simplifié et qu'il faut l'adapter à la réalité des relations sociales de ce début de 21ème siècle. La réforme proposée du dialogue social ne peut qu'être encouragée, mais elle ne résoudra pas dans l'immédiat le problème de la complexité du droit du travail. Sur ce terrain, d'autres chantiers sont attendus avec impatience par ceux qui utilisent tous les



jours le droit du travail comme un outil au service de la création de valeur en France. C'est ce que nous attendons du projet de loi qui est en cours de préparation.



 Etienne PUJOL



Arrighi salue le rapport

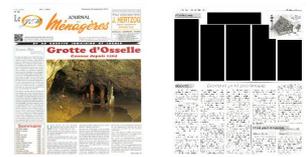
Combrexelle.- Paul-François Arrighi, président du Medef des Deux-Sèvres, se réjouit du rapport remis par Jean-Denis Combrexelle concernant une refonte du droit du travail. «Ce rapport est un bon point de départ dont nous attendons une transcription effective et rapide sur l'ensemble de ses propositions». (LC79 18/09 p.2)



Prud'hommes

■ La CGPME réclame le retour du barème forfaitaire d'indemnités de licenciement

La CGPME estime, le 17 septembre, que « quel que soit l'intérêt du désormais fameux rapport Combrexelle, il ne règle pas le problème de ces chefs d'entreprise de TPE/PME confrontés à l'incertitude des condamnations prud'homales en cas de licenciement jugé non conforme aux textes en vigueur ». L'organisation patronale fait référence à la censure par le Conseil Constitutionnel du barème forfaitaire d'indemnités initialement prévu dans la Loi Macron, qui pourtant « apportait une réponse intéressante ». « Depuis pas de son, pas d'image. Qu'attend-on ? Le problème reste entier et l'on ne peut se contenter de mettre la poussière sous le tapis », estime la CGPME. Celle-ci réclame donc « le retour d'un projet de barème forfaitaire d'indemnités de licenciement tenant compte de la réalité des TPE/PME ».



Code du travail : que faut-il changer ?

Tous les rapports récemment publiés vont dans le même sens : il faut réformer et alléger le Code du travail. Le débat s'engage et le gouvernement s'apprête à légiférer.

Est-ce vraiment un hasard ? Depuis trois mois, un livre et trois rapports publiés par d'éminents juristes recommandent une réforme en profondeur du Code du travail. Celle-ci paraît d'autant plus nécessaire que les spécialistes de la question sont de diverses sensibilités politiques.

En juin, Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen proposaient dans un ouvrage ⁽¹⁾ de réduire un code trop complexe et « atteint d'obésité » à une « Déclaration des droits du travail » en cinquante articles afin d'en finir avec une obscurité qui « entrave l'embauche ».

Le 2 septembre, l'institut Montaigne, de tendance libérale, publie un rapport qui préconise le bouleversement des normes juridiques : seuls quelques principes relèveraient du domaine de la loi (égalité professionnelle, protection de la santé) mais l'accord collectif, reconnu comme « source constitutionnelle » du droit du travail, deviendrait la norme pour fixer les règles générales dans les relations du travail. En clair, les négociations entre patrons et syndicats sur le temps de travail, la forme des contrats, les motifs de

licenciement, auraient lieu dans le cadre des entreprises.

Le même jour, la fondation Terra Nova qui s'affiche comme fer de lance de la gauche « progressiste », publie un rapport intitulé Réformer le droit du travail qui est rédigé par l'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy. À leur tour, les deux auteurs s'en prennent « à la prolifération et à la complexité des règles d'essence légale et de ce fait uniformes qui empêchent la réalisation des compromis locaux ». Ils préconisent donc, comme leurs adversaires libéraux, que les accords soient négociés dans l'entreprise à l'exception des grands principes.

Ils proposent aussi que des « accords de branche étendus » permettent de déroger au montant du salaire minimum fixé sur le plan national et rejoignent là encore les propositions libérales.

Enfin, le 9 septembre, le gouvernement a reçu sur le même sujet un rapport qu'il avait commandé à Jean-Denis Combrexelle. Face aux propositions de la droite et de la gauche, ce conseiller d'État prend une position centriste. Il s'oppose à une « réduction drastique du Code du travail » car elle « donnerait au juge un pouvoir sans précédent ». Il refuse l'inversion de la hiérarchie des normes mais

propose « une nouvelle architecture du Code du travail » qui permettrait de faire un partage clair entre les dispositions impératives et celles qui seront renvoyées à la négociation collective. Cependant, le rapport Combrexelle rejoint la logique libérale sur deux points : il propose que de nouvelles formes de contrat de travail soient négociées dans le cadre des entreprises ; il souhaite le développement des négociations à l'intérieur des entreprises sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui supprimerait la notion de durée légale du travail.

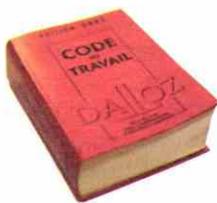
Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016. Après avoir été contraint d'imposer la loi Macron à sa majorité, le Premier ministre va devoir affronter une nouvelle fois son aile gauche face à une droite qui réclamera la mise en œuvre des mesures très libérales contenues dans les rapports de l'institut Montaigne et de Terra Nova. L'exercice est difficile sans être réellement périlleux. Et il ne faut pas oublier que la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg s'immisce de plus en plus dans le droit du travail, rendant certains débats hexagonaux de plus en plus vains.

Alice Tulle

Politique

Code du travail : que faut-il changer ?

Tous les rapports récemment publiés vont dans le même sens : il faut réformer et alléger le Code du travail. Le débat s'engage et le gouvernement s'apprête à légiférer.



Est-ce vraiment un hasard ? Depuis trois mois, un livre et trois rapports publiés par d'éminents juristes recommandent une réforme en profondeur du Code du travail. Celle-ci paraît d'autant plus nécessaire que les spécialistes de la question sont de diverses sensibilités politiques.

Complexe et obèse

En juin, Robert Badinter et le professeur Antoine Lyon-Caen proposaient dans un ouvrage (1) de réduire un code trop complexe et « atteint d'obésité » à une « Déclaration des droits du travail » en cinquante articles afin d'en finir avec une obscurité qui « entrave l'embauche ».

Le 2 septembre, l'institut Montaigne, de tendance libérale, publie un rapport qui préconise le bouleversement des normes juridiques : seuls quelques principes relèveraient du domaine de la loi (égalité professionnelle, protection de la santé) mais l'accord collectif, reconnu comme « source constitutionnelle » du droit du travail, deviendrait la norme pour fixer les règles générales dans les relations du travail. En clair, les négociations entre patrons et syndicats sur le

temps de travail, la forme des contrats, les motifs de licenciement, auraient lieu dans le cadre des entreprises.

Au cas par cas

Le même jour, la fondation Terra Nova qui s'affiche comme fer de lance de la gauche « progressiste », publie un rapport intitulé Réformer le droit du travail qui est rédigé par l'économiste Gilbert Cette et l'avocat Jacques Barthélémy. A leur tour, les deux auteurs s'en prennent « à la prolifération et à la complexité des règles d'essence légale et de ce fait uniformes qui empêchent la réalisation des compromis locaux ». Ils préconisent donc, comme leurs adversaires libéraux, que les accords soient négociés dans l'entreprise à l'exception des grands principes.

Ils proposent aussi que des « accords de branche étendus » permettent de déroger au montant du salaire minimum fixé sur le plan national et rejoignent là encore les propositions libérales.

Nouvelle architecture

Enfin, le 9 septembre, le gouvernement a reçu sur le même sujet un rapport qu'il avait commandé à Jean-Denis Combexelle. Face aux propositions de la droite et de la gauche, ce conseiller d'État prend une position centriste. Il s'oppose à une « réduction drastique du Code du travail » car elle « donnerait au

juge un pouvoir sans précédent ». Il refuse l'inversion de la hiérarchie des normes mais propose « une nouvelle architecture du Code du travail » qui permettrait de faire un partage clair entre les dispositions impératives et celles qui seront renvoyées à la négociation collective. Cependant, le rapport Combexelle rejoint la logique libérale sur deux points : il propose que de nouvelles formes de contrat de travail soient négociées dans le cadre des entreprises ; il souhaite le développement des négociations à l'intérieur des entreprises sur le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, ce qui supprimerait la notion de durée légale du travail.

Exercice difficile

Le gouvernement a annoncé que le Parlement aura à légiférer en janvier 2016. Après avoir été contraint d'imposer la loi Macron à sa majorité, le Premier ministre va devoir affronter une nouvelle fois son aile gauche face à une droite qui réclamera la mise en œuvre des mesures très libérales contenues dans les rapports de l'institut Montaigne et de Terra Nova. L'exercice est difficile sans être réellement périlleux. Et il ne faut pas oublier que la Cour de justice de l'Union européenne de Luxembourg s'immisce de plus en plus dans le droit du travail, rendant certains débats hexagonaux de plus en plus vains.

Alice Tulle

UNION EUROPÉENNE

Des coopérations régionales pour l'Union de l'énergie

Après le constat formulé en janvier 2014 d'un secteur électrique européen en crise, France Stratégie analyse, dans un rapport publié jeudi 17 septembre, l'Union de l'énergie que le conseil européen a formalisé en mars dernier. Dans l'avant-propos à cette étude, Jean Pisani-Ferry relève que si « *on ne peut qu'approuver les orientations (de cette Union de l'énergie, ndlr), on peut douter cependant qu'elles donnent l'impulsion suffisante à [s]a renaissance.* » Trois débats dans le secteur énergétique divisent actuellement les Européens, relève le commissaire général de France Stratégie, organisme de réflexion, d'expertise et de concertation placé auprès du Premier ministre : la question du déclenchement des investissements dans la production d'électricité ; l'attitude à adopter vis-à-vis de la Russie ; et la vision du mix de production électrique à l'horizon 2050.

Concernant le secteur électrique, la Commission européenne n'a manifestement toujours pas pris conscience des enjeux. Elle « *se doit d'acter que la structure du marché dans sa forme actuelle est défailante et qu'une révision profonde est nécessaire* », souligne la synthèse de l'étude. « *L'Europe se retrouve contrainte à innover car aucune autre région du monde de taille comparable n'a encore déployé de façon aussi importante les énergies renouvelables et n'a encore fait face à ce type de défi.* » Deux points structurants nécessitent des réponses. Le premier concerne la rémunération de la puissance, thème mis sur la place publique depuis plusieurs années, mais qui « *doit trouver une solution afin de tenir compte du nouveau contexte induit par l'intégration massive de moyens de production décarbonée hautement capitalistiques* ». Si la création d'un mécanisme de capacité à l'échelle européenne « *n'est guère envisageable* », il convient *a minima* que chaque État membre étudie la compatibilité de son mécanisme (paiements de capacités, réserve stratégique, marché de capacité, contrats pour différence, etc.) avec ceux adoptés par ses voisins, souligne France Stratégie.

Deuxièmement, le rapport met en avant la question des coûts liés à la flexibilité. « *Des mécanismes adaptés doivent être mis en place afin que ces coûts puissent être estimés et imputés à ceux qui l'utilisent tout en rémunérant ceux qui la fournissent* ». Sur ce point, si des discussions ont eu lieu entre les différents États membres, « *aucune solution technique n'a pu être trouvée pour le moment sur un dispositif (autrement dit un code réseau) qui convienne à tous* », regrette le rapport de France Stratégie. La parade serait d'élaborer dans un premier temps des solutions régionales regroupant les États membres relevant d'une même zone électrique. Pour Jean Pisani-Ferry, articuler l'échelle infra-communautaire et celle de l'Union est d'ailleurs l'un des défis des prochaines années pour l'Europe.



Face à la stagnation séculaire, la zone euro victime de ses tabous



L'hypothèque que l'orthodoxie fait peser sur les politiques budgétaires et le détournement des ressources financières hors de l'économie réelle compromettent la capacité de la zone euro de répondre à la crise. Les responsables des politiques économiques européennes hésitent entre

l'observation de règles inspirées par la pensée classique et la nécessité de passer outre ces règles pour éviter de s'enfoncer dans la crise. La meilleure réactivité des autorités américaines explique, pour une bonne part, qu'après une chute brutale, la croissance s'y soit mieux rétablie que dans la zone euro : selon **France Stratégie**, le niveau actuel du PIB en zone euro est ainsi inférieur de 1% à ce qu'il était en 2008, alors qu'il a progressé de 8 % aux Etats-Unis (en France, il n'était supérieur, fin 2014, que de 2% à ce qu'il était en 2008).

La BCE agit avec retard

Dans les années qui ont précédé l'éclatement de la crise en 2007-2008, l'endettement, puis le surendettement des économies ont permis de maintenir la croissance au prix d'une extrême vulnérabilité financière. La crise des subprimes a provoqué un retournement dont les effets se font encore sentir. L'effondrement du système financier et une récession plus brutale ont été évités par l'accroissement des dépenses publiques et des politiques de crédit bon marché (baisse des taux d'intérêt directeurs) et d'acquisitions de titres publics. La politique d'assouplissement quantitatif (Q.E. selon l'abréviation anglaise) n'a toutefois été mise en œuvre par la BCE qu'avec beaucoup de retard sur les banques centrales américaine, anglaise et japonaise.

L'évolution de la demande, principal facteur de l'investissement

Ces politiques ont empêché le pire, mais elles ont contrarié la réduction de l'endettement du secteur privé, qui a même augmenté dans certains pays, dont la France, et elles ont provoqué le surendettement de nombreux États. L'accumulation de dettes publiques et privées lestent les économies,

(...) Lire la suite sur [La Tribune.fr](#)



Face à la stagnation séculaire, la zone euro victime de ses tabous

Pour sortir de la stagnation, il faut que la BCE puisse briser un dernier tabou, celui du financement direct de projets d'investissement public. Par André Grjebine, directeur de recherche à Sciences Po, Centre de Recherches Internationales



L'hypothèque que l'orthodoxie fait peser sur les politiques budgétaires et le détournement des ressources financières hors de l'économie réelle compromettent la capacité de la zone euro de répondre à la crise. Les responsables des politiques économiques européennes hésitent entre l'observation de règles inspirées par la pensée classique et la nécessité de passer outre ces règles pour éviter de s'enfoncer dans la crise. La meilleure réactivité des autorités américaines explique, pour une bonne part, qu'après une chute brutale, la croissance s'y soit mieux rétablie que dans la zone euro : selon **France Stratégie**, le niveau actuel du PIB en zone euro est ainsi inférieur de 1% à ce qu'il était en 2008, alors qu'il a progressé de 8 % aux Etats-Unis (en France, il n'était supérieur, fin 2014, que de 2% à ce qu'il était en 2008).

La BCE agit avec retard

Dans les années qui ont précédé l'éclatement de la crise en 2007-2008, l'endettement, puis le surendettement des économies ont permis de maintenir la croissance au prix d'une extrême vulnérabilité financière. La crise des subprimes a provoqué un retournement dont les effets se font encore sentir. L'effondrement du système financier et une récession plus brutale ont été évités par l'accroissement des dépenses publiques et des politiques de crédit bon marché (baisse des taux d'intérêt directeurs) et d'acquisitions de titres publics. La politique d'assouplissement quantitatif (Q.E. selon l'abréviation anglaise) n'a toutefois été mise en œuvre par la BCE qu'avec beaucoup de retard sur les banques centrales américaine, anglaise et japonaise.

L'évolution de la demande, principal facteur de l'investissement

Ces politiques ont empêché le pire, mais elles ont contrarié la réduction de l'endettement du secteur privé, qui a même augmenté dans certains pays, dont la France, et elles ont provoqué le surendettement de nombreux États. L'accumulation de dettes publiques et privées lésent les économies, mais surtout, elles amènent les autorités européennes à exiger des États les plus endettés la mise en œuvre de politiques d'austérité qui compromettent durablement la croissance.

Contrairement à ce qu'enseigne la théorie néo-classique, les analyses économétriques suggèrent, en effet, que la demande qui leur est adressée est le principal facteur explicatif de l'investissement des entreprises. A son tour, la faiblesse des investissements porte atteinte, à court terme, à la

demande domestique et à la croissance, à long terme, aux gains de productivité et donc à l'appareil de production.

Surendettement public

Selon toute vraisemblance, la croissance au sein de la zone euro sera hypothéquée aussi longtemps que le surendettement de la plupart des États membres n'aura pas été réduit. Il ne s'agit pas là d'un effet qui serait propre à tout endettement public important, mais d'une résultante des règles européennes. Dans un État qui n'appartient pas à une union monétaire, la banque centrale peut financer un déficit budgétaire. Au sein de la zone euro, aucun pays ne dispose d'une banque centrale nationale créatrice de monnaie. Pour chacun d'eux, la BCE est une banque étrangère et l'endettement d'un État membre est un endettement à l'égard de l'extérieur, limité par la crainte des autres États de devoir indirectement - via la BCE - financer des partenaires qui se livreraient à des dépenses dispendieuses, ce qu'on appelle l'aléas moral.

Certes, en mars 2015, appliquant à son tour une politique de Q.E., la BCE a lancé un « programme de rachat de dette du secteur public », mais son objectif affiché est de fournir de la liquidité à des investissements plus risqués et non de remettre en question les règles de déficit budgétaire et d'endettement public édictés par les traités européens.

Détournement des ressources financières

L'effet sur la demande des politiques d'austérité mises en œuvre pour réduire l'endettement public est d'autant plus inhibant qu'il intervient dans le contexte d'une financiarisation des économies qui attire les capitaux vers des placements financiers au détriment du financement d'investissements productifs. Le développement de la titrisation et des produits dérivés accroît certes la souplesse des marchés financiers et contribue à surmonter l'aversion au risque, en particulier en permettant à des PME, a fortiori à des start-up innovantes, d'accéder au crédit alors que leurs performances ne sont évidemment pas assurées.

Les prêts hypothécaires aux ménages représentent aux États-Unis comme en Europe près de 80 % des créances titrisées. Après tout, les subprimes ont d'abord permis à des ménages financièrement peu fiables d'acquérir des logements, avant que la découverte de leur insolvabilité ne provoque la crise qui a secoué l'économie mondiale. Pour les détenteurs de capitaux, cette souplesse est à la fois une source de rendements potentiels plus élevés que ceux qu'ils peuvent escompter de placements traditionnels, mais aussi de prises de risques, ceci expliquant cela. De ce fait, on assiste à des emballements qui aboutissent à la construction de châteaux de cartes financiers. La multiplication du nombre d'intermédiaires entre le prêteur final et l'emprunteur final amplifie les risques. La défaillance de l'un d'eux peut, non seulement se répercuter sur les autres, mais également avoir des effets critiques plus ou moins vastes sur l'économie réelle, avec tous les risques de contagion au niveau national, voire mondial que l'imbrication des économies implique.

Les Bourses montent, alors que l'économie réelle stagne

Cette séduction risquée des circuits financiers contamine les crédits bancaires, dont une large partie tend à être détournée de l'économie réelle. Ainsi, en France, les crédits accordés aux entreprises comme l'augmentation de leurs marges suite au pacte de responsabilité, n'ont que faiblement servi à l'investissement. Devant des perspectives de la demande médiocres, celles-ci préféreraient acquérir des titres d'autres entreprises, augmenter les dividendes distribués et parfois les salaires, voire se livrer à des placements spéculatifs.

C'est pourquoi les Bourses montent, alors que l'économie réelle stagne. Pour leur part, les ménages investissent certes dans l'immobilier, mais ils privilégient les achats dans l'ancien (les 2/3 environ, en France, dans les années 2012-2014). L'effet direct sur l'investissement et l'emploi est donc faible. Même l'effet de richesse (les ménages consomment davantage quand leur patrimoine s'accroît) semble réduit en raison de l'instabilité inhérente au décalage entre la valeur des titres et les performances de l'économie réelle. Comment canaliser ces liquidités vers des investissements réels, avant que cette situation ne provoque une panique incontrôlable des investisseurs et, par contagion, une crise brutale des économies européennes ?

Remettre l'économie réelle au premier plan

Les taux d'intérêt offerts par les banques centrales étant déjà proches de zéro, on ne peut compter sur une nouvelle baisse de l'argent pour faire face à la stagnation. Il est urgent d'amplifier les achats de titres publics par la BCE en les orientant vers le financement de projets communautaires ou nationaux répondant à la nécessité de renforcer les structures socio-économiques des Etats membres. En même temps, les garanties qu'offriraient les institutions européennes chargées de la mise en œuvre d'une telle politique budgétaire devraient attirer des capitaux privés qui ne trouvent guère à s'employer dans l'économie réelle aujourd'hui.

Le Plan Juncker, qui vise à doper l'investissement européen, en finançant (principalement sur fonds privés) des grands projets européens, mais également des PME et ETI innovantes, va dans cette direction, mais il ne prévoit pas de lier sa stratégie à la politique de Q.E. de la BCE et les montants qu'il entend réunir (315 milliards d'euros sur trois ans) paraissent insuffisants : la seule FBCF des entreprises non financières atteignait, en France, en 2014, 258 milliards d'euros.

L'Union Européenne a sans doute les moyens de sortir de la crise, encore faut-il faire comprendre aux tenants de l'orthodoxie que ce qui menace les économies, ce ne sont pas des déficits budgétaires même importants, ni leur financement monétaire, sous réserve que ceux-ci servent à financer des investissements et qu'ils soient compatibles avec la croissance potentielle de l'économie. Non. Ce qui menace les économies, c'est l'hypothèque qu'un endettement public non monétisé fait peser sur les politiques économiques et des ressources financières détournées de l'économie réelle.

(*) directeur de recherche à Sciences Po, Centre de Recherches Internationales. Dernier ouvrage : « La dette publique et comment s'en débarrasser », PUF, 2015.

OPINIONS**FACE A LA STAGNATION SECULAIRE, LA ZONE EURO VICTIME DE SES TABOUS**

ANDRE GRJEBINE



Pour sortir de la stagnation, il faut que la BCE puisse briser un dernier tabou, celui du financement direct de projets d'investissement public. Par André Grjebine, directeur de recherche à Sciences Po, Centre de Recherches Internationales

L'hypothèque que l'orthodoxie fait peser sur les politiques budgétaires et le détournement des ressources financières hors de l'économie réelle compromettent la capacité de la zone euro de répondre à la crise. Les responsables des politiques économiques européennes hésitent entre l'observation de règles inspirées par la pensée classique et la nécessité de passer outre ces règles pour éviter de s'enfoncer dans la crise. La meilleure réactivité des autorités américaines explique, pour une bonne part, qu'après une chute brutale, la croissance s'y soit mieux rétablie que dans la zone euro : selon [France Stratégie](#), le niveau actuel du PIB en zone euro est ainsi inférieur de 1% à ce qu'il était en 2008, alors qu'il a progressé de 8 % aux Etats-Unis (en France, il n'était supérieur, fin 2014, que de 2% à ce qu'il était en 2008).



LA BCE AGIT AVEC RETARD

Dans les années qui ont précédé l'éclatement de la crise en 2007-2008, l'endettement, puis le surendettement des économies ont permis de maintenir la croissance au prix d'une extrême vulnérabilité financière. La crise des subprimes a provoqué un retournement dont les effets se font encore sentir. L'effondrement du système financier et une récession plus brutale ont été évités par l'accroissement des dépenses publiques et des politiques de crédit bon marché (baisse des taux d'intérêt directeurs) et d'acquisitions de titres publics. La politique d'assouplissement quantitatif (Q.E. selon l'abréviation anglaise) n'a toutefois été mise en œuvre par la BCE qu'avec beaucoup de retard sur les banques centrales américaine, anglaise et japonaise.

L'ÉVOLUTION DE LA DEMANDE, PRINCIPAL FACTEUR DE L'INVESTISSEMENT

Ces politiques ont empêché le pire, mais elles ont contrarié la réduction de l'endettement du secteur privé, qui a même augmenté dans certains pays, dont la France, et elles ont provoqué le surendettement de nombreux États. L'accumulation de dettes publiques et privées lestent les économies, mais surtout, elles amènent les autorités européennes à exiger des États les plus endettés la mise en œuvre de politiques d'austérité qui compromettent durablement la croissance.

Contrairement à ce qu'enseigne la théorie néo-classique, les analyses économétriques suggèrent, en effet, que la demande qui leur est adressée est le principal facteur explicatif de l'investissement des entreprises. A son tour, la faiblesse des investissements porte atteinte, à court terme, à la demande domestique et à la croissance, à long terme, aux gains de productivité et donc à l'appareil de production.

SURENDETTEMENT PUBLIC

Selon toute vraisemblance, la croissance au sein de la zone euro sera hypothéquée aussi longtemps que le surendettement de la plupart des États membres n'aura pas été réduit. Il ne s'agit pas là d'un effet qui serait propre à tout endettement public important, mais d'une résultante des règles européennes. Dans un État qui n'appartient pas à une union monétaire, la banque centrale peut financer un déficit budgétaire. Au sein de la zone euro, aucun pays ne dispose d'une banque centrale nationale créatrice de monnaie. Pour chacun d'eux, la BCE est une banque étrangère et l'endettement d'un État membre est un endettement à l'égard de l'extérieur, limité par la crainte des autres États de devoir indirectement - via la BCE - financer des partenaires qui se livreraient à des dépenses dispendieuses, ce qu'on appelle l'aléas moral.

Certes, en mars 2015, appliquant à son tour une politique de Q.E., la BCE a lancé un « programme de rachat de dette du secteur public », mais son objectif affiché est de fournir de la liquidité à des investissements plus risqués et non de remettre en question les règles de déficit budgétaire et d'endettement public édictés par les traités européens.



DÉTOURNEMENT DES RESSOURCES FINANCIÈRES

L'effet sur la demande des politiques d'austérité mises en œuvre pour réduire l'endettement public est d'autant plus inhibant qu'il intervient dans le contexte d'une financiarisation des économies qui attire les capitaux vers des placements financiers au détriment du financement d'investissements productifs. Le développement de la titrisation et des produits dérivés accroît certes la souplesse des marchés financiers et contribue à surmonter l'aversion au risque, en particulier en permettant à des PME, a fortiori à des start-up innovantes, d'accéder au crédit alors que leurs performances ne sont évidemment pas assurées.

Les prêts hypothécaires aux ménages représentent aux États-Unis comme en Europe près de 80 % des créances titrisées. Après tout, les subprimes ont d'abord permis à des ménages financièrement peu fiables d'acquérir des logements, avant que la découverte de leur insolvabilité ne provoque la crise qui a secoué l'économie mondiale. Pour les détenteurs de capitaux, cette souplesse est à la fois une source de rendements potentiels plus élevés que ceux qu'ils peuvent escompter de placements traditionnels, mais aussi de prises de risques, ceci expliquant cela. De ce fait, on assiste à des emballlements qui aboutissent à la construction de châteaux de cartes financiers. La multiplication du nombre d'intermédiaires entre le prêteur final et l'emprunteur final amplifie les risques. La défaillance de l'un d'eux peut, non seulement se répercuter sur les autres, mais également avoir des effets critiques plus ou moins vastes sur l'économie réelle, avec tous les risques de contagion au niveau national, voire mondial que l'imbrication des économies implique.

LES BOURSES MONTENT, ALORS QUE L'ÉCONOMIE RÉELLE STAGNE

Cette séduction risquée des circuits financiers contamine les crédits bancaires, dont une large partie tend à être détournée de l'économie réelle. Ainsi, en France, les crédits accordés aux entreprises comme l'augmentation de leurs marges suite au pacte de responsabilité, n'ont que faiblement servi à l'investissement. Devant des perspectives de la demande médiocres, celles-ci préfèrent acquérir des titres d'autres entreprises, augmenter les dividendes distribués et parfois les salaires, voire se livrer à des placements spéculatifs.

C'est pourquoi les Bourses montent, alors que l'économie réelle stagne. Pour leur part, les ménages investissent certes dans l'immobilier, mais ils privilégient les achats dans l'ancien (les 2/3 environ, en France, dans les années 2012-2014). L'effet direct sur l'investissement et l'emploi est donc faible. Même l'effet de richesse (les ménages consomment davantage quand leur patrimoine s'apprécie) semble réduit en raison de l'instabilité inhérente au décalage entre la valeur des titres et les performances de l'économie réelle. Comment canaliser ces liquidités vers des investissements réels, avant que cette situation ne provoque une panique incontrôlable des investisseurs et, par contagion, une crise brutale des économies européennes ?



REMETTRE L'ÉCONOMIE RÉELLE AU PREMIER PLAN

Les taux d'intérêt offerts par les banques centrales étant déjà proches de zéro, on ne peut compter sur une nouvelle baisse de l'argent pour faire face à la stagnation. Il est urgent d'amplifier les achats de titres publics par la BCE en les orientant vers le financement de projets communautaires ou nationaux répondant à la nécessité de renforcer les structures socio-économiques des Etats membres. En même temps, les garanties qu'offrirait les institutions européennes chargées de la mise en œuvre d'une telle politique budgétaire devraient attirer des capitaux privés qui ne trouvent guère à s'employer dans l'économie réelle aujourd'hui.

Le Plan Juncker, qui vise à doper l'investissement européen, en finançant (principalement sur fonds privés) des grands projets européens, mais également des PME et ETI innovantes, va dans cette direction, mais il ne prévoit pas de lier sa stratégie à la politique de Q.E. de la BCE et les montants qu'il entend réunir (315 milliards d'euros sur trois ans) paraissent insuffisants : la seule FBCF des entreprises non financières atteignait, en France, en 2014, 258 milliards d'euros.

L'Union Européenne a sans doute les moyens de sortir de la crise, encore faut-il faire comprendre aux tenants de l'orthodoxie que ce qui menace les économies, ce ne sont pas des déficits budgétaires même importants, ni leur financement monétaire, sous réserve que ceux-ci servent à financer des investissements et qu'ils soient compatibles avec la croissance potentielle de l'économie. Non. Ce qui menace les économies, c'est l'hypothèque qu'un endettement public non monétisé fait peser sur les politiques économiques et des ressources financières détournées de l'économie réelle.

(*) *directeur de recherche à Sciences Po, Centre de Recherches Internationales. Dernier ouvrage : « La dette publique et comment s'en débarrasser », PUF, 2015.*



FO Force Ouvrière : Bilan du CICE en 2015 : pas de bilan avant fin 2016...

Le Comité de suivi du CICE constate l'augmentation du coût du dispositif, qui pourrait approcher les 20 milliards d'euros annuels en 2019. Mais il reste impuissant à en mesurer les effets, renvoyant son évaluation à la fin de l'année prochaine.

France Stratégie a enfin rendu public, le 22 septembre, son rapport 2015 sur le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE). Annoncé par François Hollande et mis en œuvre dès 2013, il permet aux entreprises de déduire fiscalement 4 % en 2013, puis 6 %, depuis 2014, de leur masse salariale. Le rapport 2015 chiffre à 10,2 milliards d'euros les dépenses CICE en 2014 et à 17,3 milliards celles de 2015. Un montant qui, annuellement, pourrait dépasser les 20 milliards d'euros en 2019.

Or ces dizaines de milliards d'euros distribués restent sans effets visibles sur l'emploi ou l'investissement. Le peu d'accords de branche conclus dans le cadre du pacte de responsabilité ne portent pas d'engagements nouveaux. Enfin, le rapport constate que l'information-consultation du CE sur l'utilisation du CICE demeure « un exercice fréquemment formel et frustrant pour les participants » car « réduite dans bien des cas à une simple information ».

L'annonce par le chef de l'État d'une possible transformation du CICE en exonérations de cotisations, outre qu'elle pérennise le système « n'en améliorera pas l'efficacité sur l'emploi », analyse pour FO Pascal Pavageau.

François Hollande fixe le cap de la réforme du Code du travail

Jonathan MARTINEZ
Chargé de mission au SNVEL*

DROIT DU TRAVAIL

À l'occasion de sa conférence de presse du 7 septembre, le président de la République a précisé que le rapport Combrexelle, remis le 9 septembre, servirait de base à la prochaine réforme du droit du travail, qui donnera lieu à un projet de loi dans les prochains mois.

François Hollande l'a confirmé lors de la sixième conférence de presse de son quinquennat, le 7 septembre : il ne sera candidat à l'élection présidentielle que si la courbe du chômage s'inverse. D'où la nécessité de poursuivre les réformes sociales.

Le président de la République a fait à cette occasion un tour d'horizon des futurs chantiers du gouvernement en matière sociale.

Objectif : « rendre plus lisible le Code du travail », « mieux adapté à la réalité des entreprises ».

Vers un rôle accru pour la négociation collective

Le rapport sur la place de l'accord collectif que l'ancien directeur général du travail, Jean-Denis Combrexelle, a remis le 9 septembre au Premier ministre servira de base à la prochaine réforme du Code du travail.

C'est ce qu'a annoncé François Hollande, qui promet d'« ouvrir largement le champ du dialogue social ». À l'instar du Premier ministre, le président souhaite qu'« entrepreneurs et salariés aient plus de latitude pour assouplir, mieux organiser le travail, trouver des formules qui peuvent à chaque



▲

La réforme du Code du travail passera par une consultation des partenaires sociaux puis donnera lieu à un projet de loi dans les prochains mois.

«L'objectif de la réforme est de rendre le Code du travail mieux adapté à la réalité des entreprises.»

fois favoriser l'emploi et l'amélioration de la situation de l'entreprise ».

Cette réforme devra donner « toute la place nécessaire à la négociation collective et aux accords d'entreprise », a-t-il ajouté.

Toutefois, le chef de l'État s'est employé à rassurer : la future loi ne touchera pas à quelques « tabous ». S'il n'y avait plus de contrat de travail ou de durée légale du travail, « ce serait l'abandon de ce qui fait justement le compromis sur lequel les salariés et les entrepreneurs vivent aujourd'hui », a-t-il déclaré.

Ainsi, les négociations futures au sein des entreprises ne pourront déroger à un socle de « garanties essentielles », comprenant « contrat de travail, durée légale de travail, salaire payé au minimum le smic ».

Et si en matière de temps de travail des négociations sont « déjà possibles », « la durée légale de travail ne changera pas », a insisté le chef de l'État.

La réforme passera par une consultation des partenaires sociaux puis donnera lieu à un projet de loi « dans les prochains mois », a précisé François Hollande.

CPA, lutte contre les discriminations...

François Hollande a aussi indiqué que le compte personnel d'activité serait au cœur de la prochaine conférence sociale prévue les 19 et 20 octobre prochains.

Le président de la République a également annoncé pour la fin de l'année un projet de loi relatif à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Enfin, il a indiqué avoir demandé au ministre de l'Économie de préparer une loi « sur les opportunités économiques provoquées par les innovations, notamment numériques ». « Les partenaires sociaux devront se saisir de ce sujet », a-t-il affirmé. ■

* SNVEL : Syndicat national des vétérinaires d'exercice libéral.



Guadeloupe. Le Conseil Départemental a tenu sa 5eme Commission Permanente de l'année

Pointe-à-Pitre. Lundi 21 septembre 2015. CCN. La commission permanente de l'Assemblée Départementale s'est réunie le jeudi 17 septembre 2015 sous la présidence de Josette Borel-Lincertin.

Parmi les rapports qui ont été examinés, les élus ont voté notamment : La participation de la collectivité départementale au projet qui vise à doter la Guadeloupe d'un cyclotron afin d'améliorer l'offre de soins sur le territoire. Ainsi, le Conseil départemental a décidé d'adhérer au Groupement d'Intérêt Public CIMGUA, exploitant du futur centre d'imagerie moléculaire de la Guadeloupe, et la collectivité participera à hauteur de 500 000 euros au financement du cyclotron. Cette participation s'effectuera dans le cadre d'une prise de participation au capital de la SEM Patrimoniale. La participation à hauteur de 81 588 euros à la convention Opération sécheresse "aliments du bétail" visant à venir en aide, au côté du Conseil régional, aux éleveurs de bovins, ovins et caprins via la distribution de 480 tonnes d'aliments. L'organisation par le Conseil départemental, en partenariat avec le Conseil régional, les autres collectivités locales et le monde associatif, de la 7ème édition de Kréyòl An Mouvman du 1er au 31 octobre, placée sous le thème «Lakarayib : nou ka sanm sanm ». La 11e édition de « Pwan tiban-la, sizé ! » constituera un temps fort et se tiendra sur plusieurs sites : Place de Rivière-des-Pères à Basse-Terre, Pays de la Canne à Port-Louis, Habitation La Ramée à Sainte-Rose et Mémorial Acte à Pointe-à-Pitre. A cette occasion et pendant le séminaire qui se déroulera les 27 et 28 octobre, autour du thème : « Lang é kilti kréyòl : toujou an mouvman ! », un hommage sera rendu à Chérubin Céleste, philanthrope guadeloupéen, dont la dimension culturelle et humaine a favorisé chez les ouvriers, paysans et les enfants, la prise d'une conscience humaine et l'ancrage dans la langue et la société créoles. Autonomie – Insertion – Enfance et Famille L'organisation par la collectivité départementale de l'édition 2015 de la semaine nationale des personnes âgées "Semaine Bleue", dont la cérémonie d'ouverture se déroulera le 11 octobre à Pointe-à-Pitre et la clôture le 18 octobre à l'aérodrome départemental de Baillif. La signature, dans le cadre du Fonds de Solidarité pour le Logement (FSL), d'une convention « Solidarité Eau » avec la Compagnie Guadeloupéenne de Services Publics (CGSP), qui assure la gestion des services d'eau et d'assainissement des communes de Pointe-Noire, Bouillante et Vieux-Habitants. Cette convention départementale « Solidarité Eau » permettra la mise en œuvre du dispositif de maintien du service public de l'eau et de l'assainissement pour les personnes et les familles en situation de précarité. L'attribution d'une subvention globale de 128 558,50 euros à 13 ménages afin de leur permettre de réaliser des travaux prioritaires d'amélioration de leur habitat. Pour mémoire, la subvention allouée est au maximum de 10 500 euros. Ce seuil est prioritairement retenu pour les travaux de charpente couverture et de gros œuvre en faveur des personnes en situation précaire sur les plans matériel et social. Les travaux éligibles sont ceux qui contribuent au renforcement de l'hygiène, de la salubrité et la sécurité de l'habitat, et qui, de ce fait, permettent aux familles d'accéder à des conditions décentes de logement. L'octroi d'une enveloppe globale de 22 900 euros à 8 associations oeuvrant dans le champ de l'autonomie et notamment:



La France est-elle un pays à part pour les fonctionnaires?

Le ministre de l'Economie Emmanuel Macron a suscité la polémique ce week-end en s'interrogeant sur le statut des fonctionnaires en France, notamment l'emploi à vie. Comment la fonction publique est-elle organisée ailleurs en Europe? Le statut des fonctionnaires français est-il vraiment à part?



La scène est cocasse: alors que François Hollande décorait un fonctionnaire corrézien vendredi, le chef de l'Etat a dû déminer les propos de son ministre de l'Economie, Emmanuel Macron, qui avait déclaré devant un think-tank que **le statut des fonctionnaires -notamment l'emploi à vie- n'était "plus justifiable"**. Mais alors que le chef de l'Etat, le Premier ministre, Manuel Valls, et la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, ont assuré **un statut quo**, qu'en est-il vraiment? Et comment la fonction publique est-elle organisée chez nos voisins européens?

La France, un pays de fonctionnaires?

Selon les dernières statistiques publiées par l'INSEE en 2015, sur la base d'un décompte arrêté en décembre 2013, **la France compte 5,6 millions (dont 183.000 contrats aidés) d'employés** dans les trois pans de la fonction publique: Etat, hôpitaux et collectivités territoriales.

En gros, un Français sur cinq (20%) travaille dans ces secteurs. Soit un ratio supérieur à celui des autres pays de l'**OCDE**. A titre de comparaison, explique l'organisme dans une étude de 2013, la fonction publique représente en moyenne 15,5% de l'emploi total dans les 26 pays les plus industrialisés, avec des pics allant de 30% dans les pays nordiques (Norvège, Danemark) et des plus bas à moins de 10% en Corée du Sud et au Japon.

Concrètement, la France compte environ 90 emplois publics pour 1000 habitants, loin devant le Japon (40 emplois publics pour 1000 habitants) et l'Allemagne (50 pour 1000) mais loin derrière le Danemark et la Norvège (160 pour 1000).

Un statut différent en fonction des pays

Néanmoins, dans un comparatif entre la France et l'Allemagne mené en 2014, Rémi Lallement, économiste au Centre **France Stratégie**, expliquait **sur France Inter** que l'Allemagne a privatisé le secteur de la santé pour faire baisser le nombre d'emplois publics mais continue de verser les salaires.

Surtout, le "statut de fonctionnaire est assez restrictif en Allemagne: il est réservé à un nombre

plus restreint d'emplois qu'en France (les magistrats, certains postes de l'enseignement par exemple) et le nombre de contractuels est plus large", détaillait-il. En France, à l'inverse, les emplois créés dans les collectivités sont en croissance.

Autre cas de figure plus brutal, "en Suède, il n'y a plus de statut, ni d'emploi à vie. Les fonctionnaires sont employés comme dans le privé et peuvent être licenciés", explique Nicolas Lecaussin, directeur du développement de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales, à *Atlantico*.

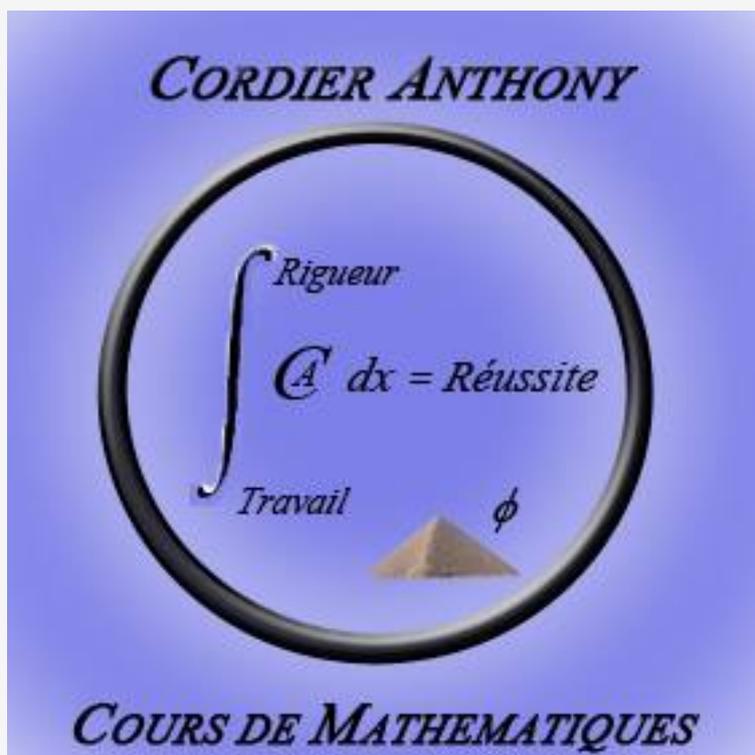
Fonctionnaires, salaires et politiques d'austérité

En France les rémunérations des seuls fonctionnaires représentent **environ 25% du budget de l'Etat**. Pour autant, les fonctionnaires français **sont plutôt moins bien payés** que leurs homologues européens dans les domaines de la santé ou de l'éducation. Surtout, le point d'indice qui régule les augmentations de salaire est gelé depuis 2011.

A titre de comparaison, dans toute l'Europe, ou presque, les fonctionnaires sont victimes des politiques d'austérité préconisées par Bruxelles, expliquait **France 2 en avril 2014**. Ainsi, 11 % de fonctionnaires en moins, en particulier dans l'éducation et la santé, en Espagne, moins 10% en Grande-Bretagne comme en Italie alors que le processus entrepris par Matteo Renzi est encore en cours dans le pays. Ces réductions se sont accompagnées, non pas du gel des salaires, mais d'une baisse de ceux-ci.



LA GARDE / Un autre regard et une nouvelle approche pour le soutien scolaire



LA GARDE / La cloche a sonné, les élèves du Var ont repris le chemin de l'école... et aussi celui du soutien scolaire pour un million d'entre eux !

Anthony Cordier s'est inspiré de ses 15 années d'expérience pour imaginer un nouveau modèle de soutien scolaire : le coaching scolaire personnalisé en petits groupes.

L'approche d'Anthony Cordier est de réaliser un accompagnement pour la réussite scolaire, alors que selon le Centre d'Analyse Stratégique, les Français sont les plus gros consommateurs de cours particuliers en Europe avec 40 millions d'heures de cours chaque année.

Après avoir dispensé des cours particuliers de soutien en mathématiques à domicile, enseigné en lycée privé, pour le compte d'une mairie puis des Cours Legendre, Anthony Cordier s'est inspiré de ses 15 années d'expérience pour imaginer un nouveau modèle de soutien scolaire : le coaching scolaire personnalisé en petits groupes.

Cours de Mathématiques Anthony Cordier : plus que du soutien et des mathématiques, un accompagnement pour la réussite scolaire

Selon le Centre d'Analyse Stratégique, les Français sont les plus gros consommateurs de cours particuliers en Europe avec 40 millions d'heures de cours chaque année. De moins en moins confiantes dans l'institution scolaire et disposant de peu de temps en semaine à l'heure de sortie des cours, les familles n'hésitent plus à faire appel à des tiers pour assurer la réussite scolaire de leurs enfants.

Depuis 1999, Anthony Cordier donne des cours de mathématiques, une matière qui requiert tant la compréhension des cours que leur application. Au fil des années, il enseigne dans le cadre de cours particuliers à domicile, en lycée privé, pour une mairie puis une entreprise de soutien

scolaire. Mais aucune configuration ne satisfait pleinement celui qui souhaite offrir les meilleures conditions de réussite à ses élèves.

Il confie : « Les cours particuliers à domicile laissent l'élève dans un confort et une relation de confiance qui engendrent souvent une perte de moyens de retour à l'école et se transforment en simple aide aux devoirs. D'un autre côté, les cours en classe avec les effectifs tels qu'on les connaît, n'aboutissent pas à une compréhension adaptée, personnalisée... »

Entrepreneur dans l'âme, le professeur décide à partir de ce constat de créer un nouveau concept de soutien scolaire et fonde en 2013 sa société Cours de Mathématiques Anthony Cordier.

Des cours par petits groupes et du coaching personnalisé

Installés en région PACA, à la Garde, les Cours de Mathématiques Anthony Cordier prennent littéralement en main la réussite scolaire des élèves. Des petits groupes de 2 à 5 étudiants de même niveau sont constitués et se réunissent 2 à 4 heures toutes les semaines.

Anthony Cordier souligne,

« Le fait de regrouper les élèves dans une pièce aménagée et équipée pour l'enseignement permet à la fois une mise en condition réelle, une ambiance propice au travail, d'avoir à portée de main toutes les ressources nécessaires aux cours, et d'un point de vue plus pratique, de proposer des tarifs plus intéressants pour les parents. »

En plus des cours de soutien hebdomadaires, la structure propose des stages de reprise ou d'approfondissement, des stages intensifs de préparation au brevet et au bac et également des après-midis bac blanc, brevet blanc, oraux et cours de préparation aux concours.

Mais surtout, les Cours de Mathématiques Anthony Cordier proposent une approche inédite du soutien scolaire grâce au suivi personnalisé et leur esprit coaching.

Proche des étudiants, Anthony Cordier guide en effet tout au long de l'année les élèves vers un véritable rythme de travail et vers l'autonomie en se positionnant comme un coach de la réussite. Il poursuit : « La réussite scolaire, ce ne sont pas seulement des cours bien appris et des devoirs réussis, c'est aussi une écoute, une rigueur, une ambition, une dynamique... Il est essentiel pour moi de créer des liens privilégiés et de confiance avec les élèves. C'est pourquoi entre les cours, ils sont invités à interagir avec moi dès qu'une aide est nécessaire dans leurs exercices et travail personnel. Il faut apprendre à connaître chacun d'eux pour savoir les remotiver au besoin, les aider à gagner en confiance, en autonomie et à réussir leurs projets. Mais rien ne se gagne sans efforts. Aussi, j'ai pour habitude de dire aux élèves : Si vous venez, il faudra être motivé, mais si vous écoutez et appliquez les conseils, vous atteindrez vos objectifs, voire même des objectifs inespérés ! »

Cette proximité avec les étudiants aide par ailleurs à connaître les traits de caractère, les goûts ainsi que les ambitions des étudiants pour leur prodiguer des conseils d'orientation personnalisés. Au besoin, des informations complémentaires sur les différentes branches et secteurs d'activités sont recherchées pour optimiser un maximum les capacités et compétences de chaque enfant.

« Un élève ayant un objectif professionnel est toujours plus facile à motiver ou à booster qu'un étudiant n'ayant aucune idée de ce que sera son avenir. Notre objectif est donc d'aider les étudiants à définir leurs objectifs professionnels et de les encourager à y accéder. »

Grâce à une connaissance parfaite des programmes, des difficultés rencontrées par les élèves et un sens de l'écoute et de l'engagement sans faille, les Cours de Mathématiques Anthony Cordier ont permis à 100% des élèves suivis d'atteindre leur objectif : admission à l'ISEN, santé des armées, ESTACA, Polytec...

A propos d'Anthony Cordier

Parce qu'il donne des cours de soutien scolaire depuis la classe de 1ère, parce qu'il envisage de créer sa propre entreprise dès ses études en école d'ingénieur (Maths sup Maths spé – ISEN – Master de physique Théorique – Diplômé de Cambridge en Anglais), Anthony Cordier commence à partir de 2008 à mûrir le projet d'une structure de soutien scolaire.

Pour enrichir son expérience d'enseignement et ses connaissances en matière de programmes et Bulletins Officiels, il intègre l'équipe de professeurs d'un lycée privé hors contrat, Cours François 1er puis Montesquieu, de 2009 à 2013. Durant ces deux dernières années, Anthony Cordier

dispense également des cours pour la Mairie de Carqueiranne et pour les Cours Legendre. Convaincu qu'il est possible d'offrir une 3e voie entre les cours particuliers et l'enseignement en classe, Anthony Cordier crée, à 30 ans, les Cours de Mathématiques Anthony Cordier. Aujourd'hui Anthony Cordier envisage d'ouvrir deux nouvelles structures, à proximité de Hyères et de Sanary, une nouvelle matière, la physique, et une nouvelle classe préparatoire aux CPGE (scientifiques et éco) et à la médecine.

Pour en savoir plus

Facebook :

<https://www.facebook.com/pages/Cours-de-Math%C3%A9matiques-Anthony-Cordier/307973019338550>

Google+ : <https://plus.google.com/u/0/b/115973833999492572272/dashboard/overview>



en bref

La réforme du Code du travail est sur les rails.

Lors de la 6^e conférence de presse semestrielle de son quinquennat, le 7 septembre, François Hollande a confirmé que le Code du travail allait connaître un sérieux lifting, l'idée étant de le rendre « plus lisible », donc moins complexe. Le chef de l'État entend que cette réforme sensible soit engagée sans tarder. Le Premier ministre l'a confirmé deux jours plus tard alors que Jean-Denis Combexelle, chargé

par l'exécutif de dégager des pistes pour donner à la négociation collective une place plus grande dans notre système de relations professionnelles, lui remettait les conclusions de la mission qu'il a conduite en ce sens (V. supra JCP S 2015, act. 327, aperçu rapide). Un rapport particulièrement attendu qui servira de base à une vaste réforme du droit du travail, le président de la République indiquant qu'un projet de loi sera présenté « dans les prochains mois » avec pour objectif de permettre « une

meilleure adaptation du droit du travail à la réalité des entreprises ». Si le Gouvernement souhaite donner plus de latitude aux entreprises et aux salariés pour décider des politiques qui les concernent, « un socle commun » demeure indispensable. « Il y a des principes et des droits fondamentaux qui s'appliquent à tous les salariés », comme la durée légale du travail, le CDI, le SMIC, a confirmé Manuel Valls, en ajoutant à cette liste « le principe de non-discrimination ou le repos hebdomadaire ».

Calendrier. – D'ici le début du mois d'octobre, Myriam El Khomri, la nouvelle ministre du Travail, recevra syndicats et patronat pour une concertation approfondie sur les suites à donner aux 44 propositions du rapport Combexelle. À l'issue de cette première étape, une nouvelle concertation avec les partenaires sociaux aura lieu d'octobre à décembre (*Président de la République, 7 sept. 2015, conférence de presse ; Premier ministre, 9 sept. 2015, conf. presse et communiqué*).

La réforme du Code du travail et les centrales syndicales : qui ne dit pas grand-chose, consent

Il est manifeste que les confédérations syndicales ne sont pas pressées d'organiser la défense du monde du travail, alors qu'une attaque de grande envergure est ouvertement en préparation.

Lors de sa conférence de presse du 7 septembre, Hollande a confirmé son intention d'« adapter le travail à la réalité des entreprises », c'est-à-dire aux désirs des patrons. Deux jours après, le rapport Combrexelle préconisait que des accords d'entreprise remplacent la loi pour définir les conditions de travail, les salaires, l'emploi, toute la vie des travailleurs dans l'entreprise, partout où le patron trouvera des syndicats majoritaires pour signer. Le Code du travail, cette bête noire des patrons, ne fera plus la loi : il ne s'appliquera plus qu'à la marge.

Il s'agit d'une régression considérable dans une situation où le rapport de force entre la classe ouvrière et le patronat est défavorable. Les dérogations aux dispositions générales s'appliquant à tous sont déjà très nombreuses ; elles sont désormais érigées en principes, démolissant d'un coup ce qui restait encore comme protections s'appliquant à l'ensemble des travailleurs.

Il faut bien reconnaître que cette perspective de négociations tous azimuts et à tous les niveaux a de l'attrait

pour un certain nombre de responsables syndicaux. Ainsi, les dirigeants de la CFDT se sont immédiatement félicités que le rapport Combrexelle « reprend l'analyse de la CFDT » et « propose une réflexion intéressante sur les évolutions du droit du travail ». Pour la CFDT il s'agit de « construire des normes au plus près du lieu où les droits vont s'exercer ». Cela n'empêche pas son secrétaire général, Laurent Berger, d'affirmer, la main sur le cœur : « À la CFDT, on ne signera jamais un accord qui fait perdre des droits aux salariés. » Il a même fixé des « lignes rouges » : le temps de travail, le smic et le contrat de travail. Mais il « ne ferme pas la porte à ce qui est finalement peut-être un progrès pour la démocratie sociale ». Avec de telles déclarations, les dirigeants de la CFDT se situent directement dans le camp du patronat et du gouvernement.

L'UNSA a à peu près la même position. Elle constate « que la logique générale du rapport, mettant au cœur la négociation collective et son développement, va dans le sens de ses préoccupations », mais tient à préciser que « cela ne signifie pas un

accord complet avec l'intégralité du rapport et de ses propositions ».

Le ton de Jean-Claude Mailly, pour FO, n'est pas aussi enthousiaste mais à peine plus critique. « Personne n'a démontré que la dérégulation du Code du travail créait de l'emploi », comme si c'était là l'objectif du gouvernement. « Le rapport Combrexelle ne remet nullement en cause les dérives de ces dernières années », dit-il encore, comme s'il s'agissait de rappeler à l'ordre le patronat et non pas de lui offrir un boulevard pour bien d'autres « dérives ». Il y voit aussi « de nombreux trous dans le gruyère ». Mais il se dit prêt à participer à la concertation sur le futur projet de loi.

Inutile de dire que les travailleurs ne pourront pas compter sur ces dirigeants pour se défendre, uniquement préoccupés qu'ils sont d'aller s'asseoir aux tables de négociations.

Quant à la CGT, elle affirme que « ce qui gêne la lisibilité du Code du travail, c'est avant tout la multitude de dérogations qui ont été imposées au cours des années par les employeurs », et de s'indigner : « Et François Hollande voudrait faire de ces dérogations la règle ! » Reconnaisant à juste titre que « salariés et employeurs ne sont pas à égalité dans

l'entreprise », la CGT n'est toujours pas réellement mobilisée contre cette attaque en règle. Par contre elle exhorte le gouvernement : «*Il est temps que nos gouvernants arrêtent de jouer les illusionnistes en inventant une réalité qui n'existe pas.*»

Mais, contrairement à ce que veut faire croire la CGT, le gouvernement la connaît très bien la réalité : c'est en connaissance de cause qu'il veut laisser les accords d'entreprise prendre le pas sur la loi. Il sait fort bien que ce sont les patrons qui imposeront ainsi leur volonté avec la complicité de responsables syndicaux si la classe ouvrière ne s'en mêle pas.

Pour l'instant ce sont les

centrales syndicales qui jouent les illusionnistes, en tentant de faire croire aux travailleurs que le gouvernement ne sait pas ce qu'il fait, et pire encore en prétendant que, grâce à la capacité de négocier des responsables syndicaux, la grande concertation proposée par le gouvernement pourrait être favorable aux salariés, alors même qu'il s'agit de la pire attaque de ces dernières décennies.

Il faudra donc bien que les travailleurs s'organisent sans ces faiseurs d'illusions s'ils veulent créer un rapport de force qui oblige gouvernement et patronat à reculer.

Dominique Chablis



La semaine de Jean- Jacques Ninon www.ninon-avocats.com

Le Monde Pascale Robert - Diard, 10/9/2015 Procès d'outre-tombe

Pascal Dufour est notaire, comme l'était son père Léon, qui a succédé à son père Jean, lequel tenait l'étude de son père Napoléon, qui en avait lui-même hérité de son père Jean. C'est par lui, Jean, qu'il faut commencer pour comprendre l'affaire qui vaut à Pascal Dufour d'être renvoyé pour "abus de confiance", jeudi 10 septembre, devant la 30e chambre du tribunal correctionnel de Paris.

Le 22 mars 1836, François-René, vicomte de Chateaubriand, se présente avec ses éditeurs. Delloye et Sala, chez Me Cahouet, notaire à Paris. L'écrivain a besoin d'argent, ses éditeurs le pressent d'achever la rédaction de ses Mémoires commencée des années plus tôt, mais Chateaubriand ne veut rien publier de son vivant (...)

Un accord est trouvé : Chateaubriand obtient le versement de 156.000 francs et d'une rente viagère en échange de la cession à Delloye et Sala des droits de publication de ses Mémoires à titre posthume. (...). Pour garantir le respect de son contrat d'édition, Chateaubriand accepte de déposer chez le notaire une copie-témoin de son texte, composée de dix-huit portefeuilles et écrits de la main de son secrétaire particulier. Le précieux document est glissé dans une enveloppe scellée à la cire et déposé dans une caisse fermée par trois clés. Chacun des participants -le vicomte, l'éditeur et le notaire- en reçoit une, la présence des deux autres étant donc requise pour toute ouverture ultérieure.

(...) L'écrivain meurt (en 1848). Me Cahouet décède à son tour et, en 1850, son clerc Jean Dufour lui succède à la tête de l'étude.

(...) *Les Mémoires d'outre-tombe* paraissent (en 1850). Le manuscrit-témoin rejoint la caisse qui, désormais, n'est plus cadenassée. Leur copie -que le fils de Jean, Napoléon, fera relire en dix volumes- sommeille à l'étude, transmise de génération en génération, pendant cent soixante ans.

Elle y était encore en juillet 2013, date à laquelle Pascal Dufour, s'estimant propriétaire du bien, envisage de la vendre. Il confie le manuscrit à un commissaire-priseur. Alerté de la démarche, le parquet de Paris juge la mise en vente illégale. Le notaire, affirme le parquet, n'a aucun droit sur le manuscrit qui a seulement été déposé dans son étude et qui doit revenir, selon lui, aux héritiers de Chateaubriand. Pascal Dufour est donc poursuivi pour abus de confiance par "détournement de fonds, valeurs ou biens quelconques, en l'espèce la copie des *Mémoires d'outre-tombe* de François-René Chateaubriand, 3.514 pages reliées en dix volumes".

Son auteur étant mort veuf et sans enfants, les enquêteurs recherchent la descendance du frère et des trois soeurs du vicomte. Et c'est ainsi que Guy de La Tour du Pin est convoqué en mai 2014 au siège de la brigade de répression de la délinquance astucieuse de la police judiciaire.

(...) Il indique descendre en ligne directe du frère aîné de François-René, Jean-Baptiste, lequel, précise-t-il, "

est mon arrière-grand-père sept fois".

Mais l'histoire se complique encore car l'épouse du notaire mis en cause, Anne Dufour, née de Castelbajac, est elle-même une lointaine descendante de Chateaubriand. L'officier de police judiciaire note scrupuleusement les indications de généalogie que lui livre Guy de La Tour du Pin lors de son audition. Sur procès-verbal, cela donne : "La mère d'Anne, Cybille née de La Tour du Pin était la soeur de Geoffroy mon grand-père. La grand-mère de Geoffroy et de Cybille est née Marie de Chateaubriand, laquelle était l'une des filles de Geoffroy de Chateaubriand, lequel était le petit-fils de Jean-Baptiste, frère aîné de François-René". Les deux cousins, Guy de La Tour du Pin et Anne Dufour, sont désormais en froid.

Pour la défense du notaire, ceux-ci ne peuvent pas prétendre à l'héritage du manuscrit. Me Patrick Maisonneuve relève en effet que le vicomte de Chateaubriand avait lui-même exigé, dans son testament de 1845 : "Les autres copies qui se trouveront déposées en différents lieux, lors de mon décès, seront brûlées sans être lues." Même si cette dernière volonté de destruction de la copie de son manuscrit n'a pas été respectée, l'écrivain avait donc exclu que ses héritiers entrent un jour en sa possession, fait valoir Me Maisonneuve.

A qui donc appartient la copie ? A la société éditrice ? Elle a été dissoute au XIXe siècle. A l'Etat ? Sollicité pendant l'enquête, le représentant des Archives nationales a conclu que



cet ouvrage constitue une archive privée et non pas une archive nationale. Selon l'avocat, le manuscrit n'est qu'une *res delictae* -une " chose abandonnée"- à laquelle l'étude de notaire Dufour a donné refuge depuis cinq générations. Pascal Dufour en serait donc devenu, malgré lui, l'heureux propriétaire.

Le sort de cette " petite chose" abandonnée de 3.514 pages, d'une valeur estimée entre 400.000 et 500.000 euros, est désormais entre les mains du tribunal correctionnel. " *Je me décourage de durer*", écrivait Chateaubriand.

Le Figaro Economie Cécile Cruzel, 9/9/2015 Beaucoup de bruit pour rien

Chargé en avril par le gouvernement de réfléchir, avec une commission d'experts, à la place à accorder aux accords d'entreprise par rapport à la loi, Jean-Denis Combrexelle, l'ancien directeur du Travail, n'a pourtant éludé aucun sujet. Et notamment pas celui de la durée légale du travail qu'il propose (...)

En France, les 35 heures ne sont pas une durée maximale, mais le seuil à partir duquel se déclenchent les heures supplémentaires.

La durée maximale dépend en réalité de bornes européennes (10 heures par jour, 48 heures par semaine). D'ailleurs, les salariés français ont travaillé en moyenne 1.661 heures en 2013, soit d'avantage que les 1.607 heures correspondant aux 35 heures annualisées. La durée légale est donc surtout un verrou financier, que la droite n'a pas fait sauter, même si elle l'a à plusieurs reprises assoupli.

Selon plusieurs sources, le rapport Combrexelle fait sauter ce tabou dans sa version quasi finale. Il se demande si le seuil de

déclenchement des heures supplémentaires ne pourrait pas, au lieu d'être fixé par la loi à 35 heures pour toutes les entreprises, être déterminé par une négociation. Dit autrement, ces heures pourraient par exemple tout à fait s'enclencher à partir de la 37e heure dans une entreprise si son dirigeant et ses syndicats, représentant la majorité des salariés, se mettaient d'accord. " *De quoi abolir -et non plus assouplir- les 35 heures*", avoue Franck Morel, avocat associé chez Barthélémy Avocats. Un big bang.

(...) Le rapport Combrexelle n'est qu'un document dont s'inspirera, ou pas, l'exécutif, après avoir consulté les partenaires sociaux et pris le pouls de sa majorité. " *Sur ce point, François Hollande a été clair lundi, en rappelant que nous ne toucherions pas à la durée légale du travail fixée à 35 heures*", tranche l'un de ses proches conseillers.

Le reste du rapport sera-t-il aussi un coup d'épée dans l'eau ? Tout dépendra en fait du comportement des syndicats et des entrepreneurs. Le document rédigé de Jean-Denis Combrexelle ouvre la possibilité d'instaurer davantage de flexibilité. Il propose que, dès 2016, les entreprises ou les branches puissent déroger à la loi dans quelques domaines par accord majoritaire : temps et conditions de travail, salaires, responsabilité sociale des entreprises. Le gouvernement, qui estime que le Code du travail n'est plus adapté aux réalités du terrain, devrait reprendre cette proposition phare. Mais en y ajoutant trois garde-fous, qui ferment beaucoup de portes : le maintien de la durée légale à 35 heures, du Smic et la préservation du Cdi.

Même ainsi calibré, le projet du gouvernement constituerait une avancée pour les entreprises. Mais

encore faut-il qu'elles trouvent des syndicats prêts à signer de tels accords. " *Cela sera possible, en échange de compromis dans d'autres domaines, comme sur l'emploi ou la protection sociale*", fait valoir Jean-Michel Mir, avocat associé chez Capstan. Cependant, le fait que par le passé, les entreprises aient rarement voulu ou pu passer des accords d'assouplissement des 35 heures ou des accords de maintien de l'emploi ne pousse pas à l'optimisme. Sans compter que la grande majorité des entreprises n'a pas de syndicats et ne peut donc pas conclure d'accords majoritaires.

Le rapport Combrexelle propose de remédier à cet écueil en passant par la branche : les PME seraient couvertes par des accords conclus au niveau de leur secteur professionnel. Problème: peu de branches, sur les 1.000 existantes, sont actives. Le rapport Combrexelle recommande d'accélérer leur fusion, une idée que devrait reprendre le gouvernement.

Aujourd'hui en France Thibault Raisse, 9/9/2015 Désintoxication

Selon nos informations, le Tribunal de grande instance de Mulhouse va tester dès ce mois de septembre un programme judiciaire de déradicalisation destiné aux personnes poursuivies pour des infractions en lien avec l'islam radical, à l'exception des actes terroristes.

Une première en France, imaginée par le parquet général de Colmar et mise en place avec le soutien du ministère de la Justice, qui pourrait s'étendre au reste de la région en cas de succès.

Ce stage sera mis à la disposition des magistrats à tous les stades de la procédure judiciaire. D'abord comme alternative aux poursuites si les faits reprochés sont mineurs et le



préjudice faible. Dans le cas contraire, si l'infraction commise nécessite un jugement, il pourra être utilisé en amont du procès, dans le cadre d'un contrôle judiciaire ou d'une liberté surveillée, puis, au moment du jugement, comme peine principale, complémentaire, ou dans le cadre de la nouvelle contrainte pénale créée l'an passé par Christiane Taubira. Les mineurs ne sont pas oubliés, puisque le programme pourra être imposé comme mesure éducative par un juge des enfants.

Si les actes terroristes n'entrent pas dans le champ du dispositif -puisque traités exclusivement par le parquet de Paris- ce dernier couvre cependant un large panel de délits et de crimes, dès lors que l'infraction commise révèle une dérive radicale

du suspect : apologie du terrorisme, provocation publique à la haine ou diffamation, abus de faiblesse, soustraction de mineur, non-représentation d'enfant... " *Plus généralement, tout crime ou délit commis avec une circonstance aggravante de discrimination est concerné*", précise une source judiciaire. Exemple : une personne poursuivie pour violences volontaires dont les motivations apparaissent liées à des préceptes religieux radicaux. La durée du programme sera adaptée à chaque cas, mais sera comprise en moyenne entre deux et trois mois.

" *La dimension religieuse a été volontairement écartée : les études sur la question montrent que la dérive radicale est semblable à un processus sectaire. C'est donc cette*

approche de sortie d'une emprise sectaire qui a été choisie", souligne cette même source.

Pas d'imam donc, mais une équipe pluridisciplinaire de psychologues, éducateurs spécialisés, travailleurs sociaux, qui assureront la prise en charge du " stagiaire" au fil de quatre phases distinctes.

Le choix de l'Alsace n'est pas un hasard. " *Elle est l'une des cinq régions de France qui comptent le plus d'appels au numéro dédié aux signalements mis en place par le ministère de l'Intérieur*", confie un proche du dossier.



Le rapport Combrexelle et le Code du travail, selon le Medef

Alors que le Code du travail, son contenu font l'objet de controverses, un haut fonctionnaire, Jean-Denis Combrexelle, vient de faire quelques propositions au Premier ministre. Bruno Lafontaine, président du Medef Pays Basque, « *salue le travail audacieux de Jean-Denis Combrexelle (...). C'est une bonne nouvelle de voir l'ensemble des acteurs refuser le statu quo en matière de réforme du Code du travail, alors qu'il entrave aujourd'hui la croissance et l'emploi. Ce rapport est un bon point de départ dont nous attendons une transcription effective et rapide sur l'ensemble de ses propositions. Il est important que la réforme annoncée permette aux entreprises, salariés et dirigeants, de discuter de tout, y compris de la durée du travail dans chaque entreprise. A défaut, cette réforme passerait à côté de son ambition affichée (...). La législation du travail doit devenir demain plus simple, plus stable, plus sécurisée et moins anxiogène. Le Medef rappelle son attachement au dialogue social de terrain qui permet à chaque entreprise, avec ses équipes et ses dirigeants, de trouver les solutions les plus adaptées à leurs spécificités. C'est par un dialogue social pragmatique et simplifié que les entreprises pourront s'adapter avec agilité aux changements liés à la révolution numérique et à la mondialisation qui ouvrent de nouvelles opportunités de développement pour notre pays* ».



Le top 6 des recruteurs

Informatique,
hôtellerie-restauration,
gestion, commerce,
santé, et services
à la personne sont
les secteurs où se
concentreront les
emplois de demain.

Ces six secteurs
devraient créer 735 000
à 830 000 nouveaux
postes dans les sept
prochaines années.

Rapport « Les métiers en 2022 »
(France Stratégie et la Dares),
avril 2015.

Le troisième programme d'investissements d'avenir doit mettre l'accent sur l'enseignement et la formation, selon le Commissaire général à l'investissement Louis SCHWEITZER

Le Président de la République, M. François HOLLANDE, a annoncé la semaine dernière, lors d'un déplacement à Saclay, que le troisième programme d'investissements d'avenir (PIA3) serait doté de 10 milliards d'euros. Une somme qui était celle suggérée par le Commissaire général à l'investissement Louis SCHWEITZER (cf. BQ du 10/03/2015). "Un PIA se vote au Parlement. Il faut le faire en 2016 pour qu'il n'y ait pas de rupture entre les PIA", souligne-t-il, en indiquant "plaider pour que cela se fasse par une loi de finances rectificative" l'année prochaine.

Rappelons que le premier PIA de 35 milliards d'euros a été voté en 2010, et le second, de 12 milliards d'euros, a été adopté en 2013. Sur ces 47 milliards d'euros, "36 milliards d'euros ont été engagés au 30 septembre, et 31 milliards d'euros contractualisés", détaille M. SCHWEITZER. "Vers mi-2017, la quasi-totalité des 47 milliards d'euros seront engagés", ajoute-t-il.

Le PIA vise à sélectionner, via des appels à projets, des projets innovants et à fort potentiel de croissance. L'enveloppe de 47 milliards d'euros des PIA 1 et 2 est constituée de financements de natures différentes : 32 % de subventions, 39 % de dotations non consommables, 12 % de fonds propres, 9 % d'avances remboursables, 7 % de prêts et 1 % de fonds de garantie.

Le Commissariat général à l'investissement (CGI) a entamé une réflexion et une concertation sur les orientations à donner au PIA3. "Il est important de mettre un accent supérieur, de donner plus de poids à l'enseignement et la formation", explique M. SCHWEITZER, selon lequel il faut également "poursuivre l'effort sur la recherche et le transfert de la recherche", jusqu'à sa valorisation. L'industrie, le développement durable et le numérique, qui représentent respectivement 10 milliards d'euros, 8 milliards d'euros et 5 milliards d'euros de l'enveloppe des PIA 1 et 2,

"demeurent pertinents", selon le Commissaire général à l'investissement, pour qui "le numérique doit être traité comme quelque chose de transversal" dans le PIA 3. Les domaines de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme, pour lesquels "la France a un potentiel d'excellence", sont également envisagés dans la réflexion en cours du CGI, ainsi que l'accompagnement des entreprises dans les années suivant leur création. Enfin, le PIA 3 devra prendre en compte le plan Juncker, et la réforme territoriale. Lors des premiers PIA, une enveloppe de 50 millions d'euros a été divisée à parts égales entre cinq régions. L'idée du CGI pour le PIA 3 serait de consacrer 500 millions d'euros en direction des régions.

Notons également que le CGI a entamé un processus d'évaluation de son action sur les PIA 1 et 2. "Nous avons notamment demandé à France Stratégie de désigner un comité d'experts français et étrangers, qui commencera à travailler à la fin de ce mois et rendra son évaluation au printemps prochain", indique M. SCHWEITZER.

Le troisième programme d'investissements d'avenir doit mettre l'accent sur l'enseignement et la formation, selon le Commissaire général à l'investissement Louis SCHWEITZER

Le Président de la République François HOLLANDE a annoncé jeudi dernier lors d'un déplacement à Saclay, que le troisième programme d'investissements d'avenir (PIA3) serait doté de 10 milliards d'euros. Une somme qui était celle suggérée par le Commissaire général à l'investissement Louis SCHWEITZER (cf. CE du 10 mars). "Un PIA se vote au Parlement. Il faut le faire en 2016 pour qu'il n'y ait pas de rupture entre les PIA", souligne-t-il, en indiquant "plaider pour que cela se fasse par une loi de finances rectificative" l'année prochaine.

Rappelons que le premier PIA de 35 milliards d'euros a été voté en 2010, et le second, de 12 milliards d'euros, a été adopté en 2013. Sur ces 47 milliards d'euros, "36 milliards d'euros ont été engagés au 30 septembre, et 31 milliards d'euros contractualisés", détaille M. SCHWEITZER. "Vers mi-2017, la quasi-totalité des 47 milliards d'euros seront engagés", ajoute-t-il.

Le PIA vise à sélectionner, via des appels à projets des projets innovants et à fort potentiel de croissance. L'enveloppe de 47 milliards d'euros des PIA 1 et 2 est constituée de financements de natures différentes : 32 % de subventions, 39 % de dotations non consommables, 12 % de fonds propres, 9 % d'avances remboursables, 7 % de prêts et 1 % de fonds de garantie.

Le Commissariat général à l'investissement (CGI) a entamé une réflexion et une concertation sur les orientations à donner au PIA3. "Il est important de mettre un accent supérieur, de donner plus de poids à l'enseignement et la formation", explique M. SCHWEITZER, selon lequel il faut également "poursuivre l'effort sur la recherche et le transfert de la recherche", jusqu'à sa valorisation. L'industrie, le développement durable et le numérique, qui représentent respectivement 10 milliards d'euros, 8 milliards d'euros et 5 milliards d'euros de l'enveloppe des PIA 1 et 2, "demeurent pertinents", selon le Commissaire général à l'investissement, pour qui "le numérique doit être traité comme quelque chose de transversal" dans le PIA 3. Les domaines de l'agriculture, de l'alimentation et du tourisme, pour lesquels "la France a un potentiel d'excellence", sont également envisagés dans la réflexion en cours du CGI, ainsi que l'accompagnement des entreprises dans les années suivant leur création. Enfin, le PIA 3 devra prendre en compte le plan Juncker, et la réforme territoriale. Lors des premiers PIA, une enveloppe de 50 millions d'euros a été divisée à parts égales entre cinq régions. L'idée du CGI pour le PIA 3 serait de consacrer 500 millions d'euros en direction des régions.

Notons également que le CGI a entamé un processus d'évaluation de son action sur les PIA 1 et 2. "Nous avons notamment demandé à France Stratégie de désigner un comité d'experts français et étrangers, qui commencera à travailler à la fin de ce mois et rendra son évaluation au printemps prochain", indique M. SCHWEITZER.



Les 52 propositions du Conseil d'Etat sur l'action économique des personnes publiques

Nous présentons les 52 propositions formulées par le Conseil d'Etat dans son étude annuelle consacrée à l'action économique des personnes publiques (cf. supra "Evènements et perspectives"). A noter que pour chacune d'entre elles, le Conseil précise le vecteur nécessaire et les institutions concernées (Premier ministre,, ministère des Finances, ministère de l'Economie, ministère de la Justice, ministère des Affaires étrangères, ministère de l'Intérieur, ministère des Affaires sociales et de la santé, secrétariat d'Etat aux Relations avec le Parlement, Parlement, Secrétariat général du gouvernement, Secrétariat général des Affaires européennes, Secrétariat général pour la modernisation de l'action publique, Commissariat général à l'investissement, France Stratégie, Banque de France, Business France, Insee, direction du budget, inspections et corps de contrôle, direction générale de l'administration et de la fonction publique, Conseil d'Etat, représentation permanente auprès de l'UE, AAI et régulateurs).

Quelle place pour l'action économique des personnes publiques ?

1. Mesurer les interférences produites par les lois et règlements nationaux dans la transmission en France des effets de la politique monétaire en confiant à une mission commune du ministère des Finances et des comptes publics et de la Banque de France le soin de recenser les règles et procédures concernées et d'analyser leurs effets sur la courbe des taux d'intérêt, et de proposer les évolutions permettant de limiter ces interférences sans remettre en cause les buts d'intérêt général poursuivis par ces règles et procédures.
2. Œuvrer à la simplification de la surveillance budgétaire.
3. Assurer une déclinaison optimale du semestre européen à l'échelon national.
4. Expertiser les conditions et les conséquences, en matière financière et juridique, d'une éventuelle capacité budgétaire propre de l'Union.
5. Veiller à la complémentarité du plan d'investissement européen avec les plans et dispositifs d'investissements nationaux en complétant les missions du Commissariat général à l'investissement.
6. Mieux protéger les intérêts économiques de l'Union. Conduisant une réflexion sur les dispositifs institutionnels à même de répondre aux menaces sur la stabilité financière de l'UE ou de la zone euro ; envisager à cet effet de confier à une autorité européenne la tâche de coordonner les mesures répressives au niveau de l'UE ou de la zone euro. Inviter la Commission européenne à faire des propositions en matière de veille des investissements étrangers dans les secteurs sensibles ; déclinier le dispositif au niveau national en organisant un dispositif de veille des entreprises stratégiques.
7. Rendre notre diplomatie économique encore plus efficace.
8. Promouvoir les liens linguistiques et juridiques.
9. Mieux tirer parti des classements internationaux.
10. Renforcer les objectifs de compétitivité et d'attractivité dans la définition de la stratégie de modernisation de l'action publique (MAP).
11. Prévenir les pratiques de dumping. Vérifier systématiquement que les mesures prises au titre de l'amélioration de la compétitivité et de l'attractivité, respectent les autres intérêts en présence et



prévenir le risque qu'elles soient regardées comme une pratique déloyale au sein de l'UE en prenant au besoin l'attache de la Commission européenne. Lutter contre la concurrence fiscale entre Etats membres en appuyant les initiatives de la Commission en matière de transparence fiscale et d'harmonisation des bases d'imposition des sociétés.

12. Confier à France Stratégie un rôle de référent en matière de prospective publique et de mise en réseau des travaux des centres de prospective. Lui demander d'élaborer un document de référence portant sur la "stratégie économique nationale" et intégrant les engagements pris par la France au niveau européen ; définir les axes de cette stratégie nationale susceptibles d'être déclinés par les autres personnes publiques, notamment les collectivités locales ; concevoir cette stratégie sur une période pluriannuelle (3 à 5 ans). Organiser une large concertation sur le contenu de cette stratégie avant un débat au Parlement.

13. Demander à l'Insee et à la direction du budget de faire une cartographie précise de l'action économique des personnes publiques.

14. Moderniser le contenu et l'utilisation des agrégats économiques. Demander à l'Insee de préciser le mode d'emploi de ces principaux agrégats en tenant compte des usages envisagés et des marges d'appréciation liées aux précautions scientifiques nécessaires à l'élaboration de ce document. Engager une réflexion sur la manière de valoriser dans le calcul du PIB les activités des services non marchands, notamment celles des services publics, non pas à leur prix de revient mais en tenant compte de leur valeur ajoutée effective et monétarisée. Définir le contenu des nouveaux indicateurs mentionnés par la loi du 13 avril 2015 en tenant compte des objectifs fixés dans le document de stratégie économique nationale. Intégrer les résultats de ces nouveaux indicateurs dans l'évaluation préalable des lois financières.

Quels fondements juridiques de l'action économique des personnes publiques ?

15. Mieux prévenir le risque de déclarations d'inconstitutionnalité des textes économiques dans le cadre du contrôle a priori : énoncer explicitement, au moins dans les travaux préparatoires de la loi, les objectifs qu'elle entend poursuivre pour chacun de ses éléments significatifs en veillant à leur cohérence avec le dispositif retenu ; procéder à un examen approfondi de la conformité constitutionnelle des dispositions relatives à l'action économique des personnes publiques figurant dans des propositions de loi ou dans les amendements ; en cas de difficulté particulière, solliciter l'avis du Conseil d'Etat.

16. Mieux évaluer les conséquences à tirer des déclarations d'inconstitutionnalité portant sur des textes économiques en procédant à une analyse complète des conséquences de ces décisions sur d'autres dispositifs existants ou à venir et en sollicitant si nécessaire l'avis du Conseil d'Etat.

17. Mieux prévenir les QPC en matière économique. Procéder à un examen systématique, lors de l'élaboration des décrets simples, des arrêtés et des circulaires de portée significative, des conséquences qui pourraient en être tirées dans le cadre d'une QPC contre la disposition législative dont ils font application ; solliciter si nécessaire l'avis du Conseil d'Etat.

18. Renforcer la capacité des administrations centrales à porter devant la Commission européenne les problématiques et les projets de texte prioritaires pour la France en matière d'action économique.

19. Coopérer davantage avec la Commission européenne pendant l'élaboration des dispositifs nationaux d'action économique.

20. Exploiter au mieux la procédure des questions préjudicielles.

21. Rendre plus efficace la coordination et la négociation des affaires économiques européennes. Elaborer un guide des procédures et de la coordination des affaires européennes au sein des



administrations ; le mettre en ligne sur le site du SGAE. Diversifier les méthodes de travail des administrations pour associer davantage les entreprises, les collectivités territoriales et les autorités de régulation à l'élaboration et à la défense des positions françaises auprès des institutions de l'Union, notamment dans le cadre d'échanges informels avec ces institutions.

22. Favoriser les mobilités des agents français au sein des institutions européennes.

23. Procéder à un examen approfondi du risque conventionnel que peuvent receler des dispositions ayant un impact économique, notamment celles figurant dans des propositions de loi ou dans les amendements aux projets et propositions de loi ; en cas de difficulté particulière, saisir le Conseil d'Etat.

24. Favoriser une diffusion de l'expertise européenne dans les administrations et son fonctionnement en réseau.

25. Améliorer l'accessibilité du droit de l'Union en créant des portails Internet thématiques traitant à la fois des questions de droit de l'Union et de droit interne sur les principaux champs de l'action économique.

26. Permettre aux personnes publiques de mieux prendre en compte la jurisprudence de la CEDH lorsqu'elles agissent dans le domaine économique en mettant à leur disposition des outils d'information adaptés ; saisir le Conseil d'Etat sur les questions de droit présentant une difficulté particulière.

27. Sécuriser l'action économique des personnes publiques en prenant mieux en compte les traités internationaux, notamment via la constitution sous l'égide du ministère des Affaires étrangères d'une base de données, à destination des personnes publiques, recensant les traités et accords internationaux ayant été regardés comme revêtus d'effet direct par la jurisprudence en priorisant ceux présentant un intérêt dans le champ économique.

28. Permettre aux personnes publiques de mieux prendre en compte la jurisprudence administrative au regard notamment du respect de la liberté du commerce et de l'industrie lorsqu'elles agissent dans le domaine économique en mettant à leur disposition des outils d'information adaptés et en saisissant le Conseil d'Etat des questions présentant une difficulté particulière.

29. Clarifier et rendre plus accessibles les lois et règlements en matière d'action économique des personnes publiques en regroupant la législation et la réglementation non codifiées applicables en matière d'action économique des personnes publiques dans un nombre limité de textes ; en assurant une veille des chevauchements de compétence entre régulations économiques afin que les dispositions législatives ou réglementaires nécessaires pour y remédier soient préparées par les services concernés ; en précisant dans les textes de droit commun susceptibles de concerner les personnes publiques, les dispositions qui s'appliquent effectivement à ces dernières, notamment en matière de droit de la concurrence.

30. Rendre plus efficace le contentieux de l'action économique des personnes publiques en réévaluant la pertinence des blocs de compétence juridictionnelle existant en matière de contentieux de l'action économique des personnes publiques, les conséquences du développement du contentieux économique sur l'office des juges.

31. Développer les modes alternatifs de règlement des litiges économiques, notamment devant la juridiction administrative en clarifiant l'objet et le champ des deux dispositifs actuellement en vigueur dans le code de justice administrative en matière de médiation et de conciliation et en précisant les règles qui s'y appliquent, notamment quant à leurs effets sur leurs délais de recours contentieux.

Quelles conditions de l'efficacité de l'action économique ?

32. Clarifier l'organisation gouvernementale en matière économique. Préférer le rattachement des



administrations concourant directement à l'action économique au ministre chargé de l'économie plutôt qu'aux services du Premier ministre. Favoriser la stabilité de l'organisation gouvernementale en matière économique en constituant, pour le ministère de l'économie et les ministères sectoriels, des blocs de compétence homogènes.

33. Mieux articuler les compétences des administrations centrales en droit des entreprises en formalisant les conditions d'une coordination plus étroite entre le ministre de la Justice et le ministre de l'Economie dans la préparation des projets de texte en matière de droit commercial et de droit des sociétés commerciales.

34. Maintenir l'équilibre et les articulations nécessaires entre les administrations économiques, les agences et les régulateurs indépendants. Procéder à un réexamen systématique de la capacité d'expertise des administrations centrales au regard de celle des régulateurs économiques et la maintenir ou la rétablir au niveau nécessaire pour leur permettre d'assurer les fonctions stratégiques et de concevoir les politiques dont elles ont la charge ; au besoin, procéder à des rééquilibrages. Assurer une articulation transparente entre l'administration centrale et les opérateurs, agences ou autorités administratives indépendantes intervenant dans le même champ économique en recourant pour les agences, à des contrats triennaux d'objectifs de performance donnant lieu, chaque année, à une actualisation permettant de préparer le prochain contrat pluriannuel ; pour les entités indépendantes, à des collaborations formalisées et transparentes prenant la forme a minima d'informations réciproques.

35. Clarifier le rôle respectif de l'Etat et des collectivités territoriales en matière économique. Privilégier des blocs de compétence au niveau de l'Etat ou des collectivités en définissant des critères clairs de répartition ; fonder l'action économique propre de l'Etat territorial sur le principe de subsidiarité. Saisir l'occasion de la réforme de l'administration territoriale de l'Etat pour renforcer, par des redéploiements les services de l'Etat chargés du contrôle de légalité des décisions économiques des collectivités locales, et les structures de conseil et d'appui de l'Etat au profit des collectivités territoriales qui entendent conduire une action économique sur leur territoire.

36. Organiser un réel partenariat économique entre l'Etat et les régions en mobilisant davantage les contrats de plan Etat/région (CPER), ainsi que les futurs schémas de développement économique (SRDEII), en facilitant la transmission par les régions de propositions d'évolution des lois et règlements ou de propositions d'expérimentation utiles à la conduite de leur action économique, en accompagnant les régions dans la conduite de leur action économique, en réexaminant les ressources dont elles disposent au regard de leurs nouvelles compétences à l'issue de la réforme territoriale, et en augmentant la part de la fiscalité économique dans leurs ressources.

37. Assurer la cohérence de l'action économique des différentes collectivités et favoriser leurs collaborations.

38. Répertorier les travaux d'analyse et de recherche en cours et publier ceux qui sont achevés sur une base interministérielle accessible aux seules administrations et régulièrement mise à jour, avec des classements thématiques à entrées multiples.

39. Etendre le champ de l'évaluation préalable des textes relevant du domaine de la loi (amendements d'origine gouvernementale qui modifient sensiblement l'impact économique d'un projet ou d'une proposition de loi, propositions de loi inscrites à l'ordre du jour des assemblées parlementaires, ordonnances), organiser un contrôle de sa qualité, confié à un organisme extérieur à l'administration qui a préparé le projet de loi et rendre publics ses résultats.

40. Développer les évaluations au-delà du domaine législatif pour les décisions ayant un impact économique significatif. Etendre le dispositif d'évaluation des investissements prévu pour l'Etat aux autres personnes publiques, en adaptant le régime à la situation de chacune.



41. Définir un cadre législatif pour l'ensemble des activités des groupes d'intérêt.
42. Procéder à une consultation publique sur tous les projets de textes et de décisions ayant un impact économique significatif en s'inspirant du cadre prévu pour les consultations ouvertes obligatoires par la loi du 17 mai 2011.
43. Etudier les avantages de l'abstention à intervenir en matière économique.
44. S'engager publiquement sur la programmation des mesures économiques et sur les délais de leur mise en œuvre ; en assurer le respect sauf circonstance exceptionnelle. Etudier les conditions dans lesquelles les effets dilatoires des recours contentieux sur les dispositifs d'action économique publique pourraient être prévenus à la lumière d'un premier bilan de l'application des dispositions retenues, en matière d'urbanisme, par l'ordonnance du 18 juillet 2013.
45. Appliquer de manière plus systématique les dates communes d'entrée en vigueur des dispositifs applicables aux entreprises. Développer le recours aux lignes directrices au sein des administrations économiques ; renforcer le recours au rescrit ; assurer au moyen des nouvelles technologies un dialogue continu avec les entreprises sur les conditions de mise en œuvre des textes et décisions économiques.
46. Développer les expérimentations et les conduire dans des conditions permettant d'en tirer les enseignements.
47. Systématiser l'évaluation a posteriori.
48. Actualiser le droit de la propriété des personnes publiques.
49. Adapter le régime des entreprises et prises de participations publiques sur les points suivants : rénover le statut des EPIC en ce qui concerne la garantie dont ils sont réputés bénéficier et adapter leur gouvernance ; clarifier les rôles des différents agents représentant l'Etat qui siègent dans les conseils ou y assistent ; étudier les conditions juridiques dans lesquelles les agents chargés des participations de l'Etat peuvent travailler ensuite au sein des sociétés de ce périmètre.
50. Elaborer un guide des outils d'action économique afin de mieux faire connaître aux administrations les différents outils à leur disposition.
51. Confier à France Stratégie la mission de concevoir un dispositif d'identification des évolutions à l'œuvre dans l'utilisation des outils disponibles.
52. Se doter des moyens de choisir le meilleur outil pour atteindre l'objectif économique que l'on assigne en appliquant la méthode suivante. Préalablement à la décision d'agir, expliciter les objectifs que l'on entend poursuivre de manière hiérarchisée ; définir un outil par objectif ; procéder à une analyse systématique des mérites comparés des différents outils disponibles avant de les mettre en œuvre au regard des quatre groupes de critères que sont l'adéquation à l'objectif, les ressources mobilisables, les possibilités de contrôle et d'évaluation et la capacité à faire évoluer l'outil ou à y renoncer.



Les ambitions du rapport StraNES sont-elles réalistes ?

> Dans son rapport, dévoilé le 8 septembre dernier, le comité Stratégie nationale de l'enseignement supérieur milite pour une « société apprenante ». Décodage par Bertrand Monthubert, son rapporteur général, président de l'Université Toulouse Paul Sabatier.



Dans l'introduction du rapport que vous avez présenté avec Sophie Béjean, présidente du comité StraNES, vous écrivez : « Nous avons eu à cœur de proposer des mesures dont nous estimons qu'elles sont réalistes, même si nous nous sommes placés dans le cadre d'une ambition affirmée pour l'enseignement supérieur, sans laquelle cette réflexion n'aurait pas de raison d'être. » Parmi ces mesures, celle de porter à 60 % d'une classe d'âge (contre 42 % aujourd'hui) la proportion de diplômés de l'enseignement supérieur d'ici 2025. Cet objectif est-il réaliste ?

Nous avons défini cet objectif en regard d'une double analyse : quels sont les besoins de notre société en matière de diplômés de l'enseignement supérieur ? Que peut-on faire de réaliste par rapport à ces besoins ?

Sur le premier volet, un rapport de **France Stratégie** concernant la prospective des métiers et des qualifications à horizon 2025 souligne l'augmentation des besoins en qualification, en particulier au niveau Bac+5. Les tensions sur le marché du travail risquent d'être très importantes. Par ailleurs, le marché de l'emploi évolue fortement dans le sens d'une disparition de certains métiers ; on observe déjà des effets de polarisation avec, d'un côté, des métiers répondant à des critères de niveau Bac +3 ou plus, et de l'autre des métiers à faible qualification. Il est donc nécessaire d'augmenter le nombre de diplômés du supérieur, c'est un enjeu économique et social et un enjeu pour le marché de l'emploi. C'est pourquoi nous avons identifié aussi des sous-objectifs : 25% d'une classe d'âge en Master et 50% en Licence.

Les débouchés professionnels existent-ils pour 60% de diplômés du supérieur ?

Le pourcentage de chômeurs parmi les non diplômés est considérable et amené à s'amplifier, tandis que les débouchés sont bien meilleurs pour les diplômés du supérieur. Il faut certes accompagner vers des filières où on trouve de l'emploi, mais aussi développer une capacité d'adaptation : avoir appris à apprendre, être en capacité de se développer dans son métier, mais aussi de reprendre une formation qualifiante ou diplômante, tout au long de la vie. C'est une dimension essentielle. Ainsi, quand les secteurs économiques évoluent ou disparaissent, on

prépare le rebond en utilisant les compétences acquises pour les réinvestir dans d'autres champs.

Ce qui aborde la question de la formation continue, que vous appelez « formation tout au long de la vie (FTLV) » et dont vous souhaitez qu'elle devienne réalité

On ne parviendra à la réalité d'une « société apprenante » qu'en adoptant une logique de formation tout au long de la vie. Il serait aberrant de se focaliser uniquement sur la formation initiale. Notre ambition vise à changer les mentalités : il ne s'agit plus de se former seulement quand on est jeune, mais d'intégrer l'idée d'aller-retour entre emploi et formation tout au long de la vie, éventuellement même de manière concomitante. Pour ce faire, il faut mettre les financements en cohérence. Les schémas actuels sont problématiques car ils conduisent à disjoindre les systèmes, c'est l'un des freins à la formation tout au long de la vie. Ces financements existent, il faut mieux les articuler avec l'enseignement supérieur.

A-t-on les moyens de parvenir à ces objectifs ?

Oui, à condition de travailler ces questions au niveau européen et de desserrer les contraintes liées au mode de calcul des déficits publics. Aujourd'hui, le paradoxe, c'est afficher d'un côté la volonté d'être une économie de la connaissance, compétitive, et de l'autre inscrire les dépenses pour l'enseignement supérieur dans la colonne des déficits publics. Ce sont des investissements ! Selon l'OCDE, une personne diplômée rapporte à l'État 80.000 dollars de plus que ce que sa formation a coûté. Il y a urgence à fixer un objectif européen de dépenses pour l'enseignement supérieur, comme on l'a déjà fait pour la recherche, et de les soustraire du calcul des déficits .

Aujourd'hui, on entend souvent que les formations universitaires ne correspondent pas aux besoins du monde du travail. Comment fait-on évoluer les liens entre formation et attentes du monde professionnel ?

Les conseils de perfectionnement sont un élément de réponse, puisqu'ils favorisent les échanges entre monde du travail et enseignement universitaire. Il faut aussi être clair sur le fait que les entreprises n'ont pas toujours de demandes pointues quant à leurs besoins de formation, elles veulent des diplômés capables de s'adapter. Dans le cadre de ce travail, nous avons auditionné de nombreux chefs d'entreprise. A la question : quelle est votre première attente vis-à-vis des personnes formées dans l'enseignement supérieur ? », la réponse est « être capable de travailler en équipe » et « avoir une bonne capacité d'adaptation pour suivre les évolutions ». Il faut donner aux étudiants des socles de formation généraux pour leur permettre d'évoluer par la suite.

Êtes-vous satisfait des premiers retours après remise de votre rapport ?

Nous portons des ambitions fortes, qui ne sont pas faciles, mais elles sont réalisables. Le président de la République a indiqué que cette stratégie constitue aujourd'hui la feuille de route du gouvernement. C'est un rapport destiné à être mis en œuvre et j'en suis très satisfait.

Propos recueillis par Valérie Ravinet

Sur la photo : Bertrand Monthubert, président de l'Université Paul Sabatier – Crédits A. Labat -UPS

L'OCDE estime que l'impact de la loi Macron sur le PIB devrait être de 0,3 % à un horizon de 5 ans

L'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) a rendu publique vendredi une note d'évaluation de la loi croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, dite loi Macron, réalisée à la demande de Bercy. A cette occasion, le secrétaire général de l'OCDE Angel GURRIA a souligné, en recevant au siège de l'institution à Paris le ministre de l'Economie Emmanuel MACRON, avoir "soutenu depuis le début" ce projet. L'"application et l'évaluation" sont "un des instruments de la réforme", a déclaré M. MACRON. "Vous faites œuvre utile en participant à ce travail", a-t-il estimé, rappelant avoir commandé d'autres évaluations, pour la plupart déjà publiées, à une commission composée par France Stratégie, présidée par Mme Anne PERROT, professeure d'économie à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et à l'Ecole nationale de la statistique et de l'administration économique (ENSAE).

L'OCDE a procédé à l'évaluation de cinq groupes de mesures de la loi : la réforme des professions réglementées, l'ouverture des commerces le dimanche et en soirée, la facilitation des dessertes par autocars, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire.

Dans la note, l'organisation estime que ces mesures "devraient continuer à améliorer la croissance, l'équité et l'emploi". Selon l'OCDE, les effets sur le PIB "seraient de l'ordre de 0,3 % à un horizon de 5 ans et de 0,4 % à un horizon de 10 ans". Plus globalement, l'ensemble des réformes structurelles entreprises depuis 2012, "si elles sont efficacement mises en œuvres", devraient représenter "une augmentation du PIB de 1,6 % à un horizon de 5 ans et de 3,7 % à un horizon de 10 ans", indique cette note. "Cette augmentation de la croissance se ferait en partie à travers une hausse de l'emploi", ajoute-t-elle. "Les autres réformes de la loi (...), notamment celles visant à renforcer la concurrence dans le commerce de détail, à améliorer le fonctionnement des prud'hommes et à stimuler l'épargne salariale et l'actionnariat salarié, vont aussi dans la bonne direction", poursuit l'OCDE.

Pour autant, l'organisation appelle, au-delà de ce texte, à "une réforme ambitieuse du marché du travail et à une réduction soutenue de la part des dépenses publiques dans le PIB, afin d'abaisser le niveau des prélèvements obligatoires qui pèsent sur la croissance et l'emploi". "D'autres réformes en cours et changements annoncés en de cette loi seraient également positifs pour l'économie française", poursuit l'OCDE, en citant notamment la fusion de la Prime pour l'emploi (PPE) et des dispositifs d'incitations à la reprise d'emploi pour les allocataires du RSA activité, la loi sur la santé, ou encore les "réformes territoriales en cours".

Enfin, la note suggère que la réflexion actuelle sur le projet de loi pour les nouvelles opportunités économiques, du projet de loi "Macron 2", "aboutisse à un ensemble de mesures pour améliorer les conditions de l'innovation et de la croissance des entreprises innovantes afin que les secteurs les plus concernés par des évolutions technologiques rapides puissent opérer leur transition technologique dans les meilleures conditions".



Loi Macron : plus de 250.000 voyageurs ont pris l'autocar en un mois

VIDÉO - C'est deux fois plus que pour la seule année 2014. Par ailleurs, en un mois, 700 emplois directs ont été créés et 75 villes ont été desservies. Les grands gagnants sont le Grand Paris et le groupe SNCF.

Plus d'un mois après la libéralisation du transport par autocars, Emmanuel Macron fait un premier bilan. En visite à l'usine d'Iveco à Annonay, en Ardèche, le ministre de l'Économie a dévoilé les «premiers effets» de sa loi sur l'activité et la croissance. Jusqu'à la loi Macron, les sociétés d'autocars ne pouvaient relier deux villes françaises que si ce trajet constituait une étape sur un trajet international. Sinon, l'entreprise devait avoir signé une convention avec une collectivité locale.

Ouibus: 40% du nombre total de voyageurs et 50% de l'emploi total

Trois chiffres-clés sont à retenir de ce bilan: depuis août dernier, 75 villes ont été desservies en un peu plus d'un mois. «Une trentaine d'autres le seront d'ici la fin de l'année», précise Emmanuel Macron, notamment en Bretagne et en Normandie, la grande oubliée de la réforme. D'ici fin 2016, près de 200 lignes sont envisagées par les principaux acteurs du marché.

Côté emplois, 700 emplois directs ont été créés depuis un peu plus d'un mois, soit une vingtaine d'emplois créés en moyenne chaque jour. «Pour l'heure, seuls des chauffeurs ont été recrutés, précise-t-on à Bercy. Mais la loi doit aussi permettre de créer des emplois indirects». Les professionnels prévoient 2000 à 3000 créations au total d'ici la fin de l'année prochaine et selon l'institution publique **France Stratégie**, l'ouverture de l'offre de transport aux autocars générerait l'embauche de 22.000 personnes.

Enfin, 250.000 passagers ont bénéficié des lignes d'autocars longue distance, dans 274 véhicules, au rythme de 782 départs et arrivées par jour, dont 175 vers l'étranger. C'est deux fois plus que pour la seule année 2014 où 110.000 voyageurs ont utilisé l'autocar. «C'est sans doute dû à l'effet vacances' mais également au nombre élevé de billets pré-réservés avant la promulgation de la loi», explique-t-on à Bercy. Reste à voir si le succès de la libéralisation des autocars se confirmera aussi hors saison. «Ce sont des jeunes, des vacanciers et aussi des personnes à la retraite qui ont pris le car en août, précise Michel Seyt, président de la Fédération nationale des transports de voyageurs. A titre de comparaison, en Allemagne, qui a mis en place la libéralisation des autocars en 2013, le nombre de passagers a été multiplié par plus de six, passant de 3 millions à 19,6 millions en 2015.

Malgré ces chiffres très encourageants, l'OCDE a minimisé l'impact économique de cinq groupes de mesures quantifiables de la loi Macron*, estimant qu'ils devraient générer 0,3% de croissance. «Ces cinq mesures ne représentent que 20% de la loi Macron dans sa globalité, précise-t-on à Bercy. L'OCDE a reconnu que les autres réformes étaient difficilement quantifiable économiquement parlant».

*professions réglementées, ouverture des commerces le dimanche et en soirée, l'ouverture des dessertes par autocar, la simplification des plans de sauvegarde de l'emploi et l'amélioration des procédures de permis de conduire

Lire la suite de l'article sur lefigaro.fr

Copyright © 2015

Réagir 3 Sauvegarder l'article Envoyer à un ami Imprimer l'article

- Sauvegarder l'article
- Envoyer à un ami

Imprimer l'article

Partager 0

UNION EUROPÉENNE

L'Union de l'énergie devrait s'appuyer sur des coopérations régionales



Trois débats dans le secteur énergétique divisent actuellement les Européens, relève un rapport de France Stratégie sur l'Union de l'énergie que le conseil européen a formalisé en mars : la question du déclenchement des investissements dans la production d'électricité ; l'attitude à adopter vis-à-vis de la Russie ; et la vision du mix de production électrique à l'horizon 2050.



Madeleine Hersent, rencontre CFES / Premier Ministre et compte personnel d'activité

On le sait, on le dit, l'économie sociale et solidaire n'est pas l'histoire d'un individu, mais de collectifs d'individus. Pourtant, de temps à autre, un individu disparaît et on a l'impression qu'une partie du collectif disparaît. Cela a été le cas la semaine dernière, quand l'économie sociale et solidaire a appris

la disparition de Madeleine Hersent, infatigable militante de l'économie solidaire à travers plusieurs organismes qu'elle a animé, géré et même créé. Rencontrée au gré des conférences, réunions, "grandes messes", elle était abordable, pédagogique et convaincue. C'est donc une perte pour notre secteur. Nos pensées vont à ses proches. Nous relayons également un hommage qui lui sera rendu par ses amies du collectif Femm'ESS. La Chambre Française de l'Economie Sociale, créée par la loi de 2014, a rencontré le Premier Ministre Valls et Martine Pinville, secrétaire d'État chargée du Commerce, de l'Artisanat, de la Consommation et de l'Économie sociale et solidaire. Le compte rendu fait le MES décrit un échange constructif autour des enjeux de l'ESS en ce moment, entre autres, le soutien aux initiatives citoyennes. Autre son de cloche de la part de Jean Philippe Milesy sur son blog. Jean Philippe dresse lui le portrait d'une rencontre qui "laissait penser que tout allait globalement pour le mieux dans le meilleur des mondes". On peut penser que la vérité est entre les deux positions car même si les décrets sortent, que les dispositifs se mettent en place, les attentes suscitées par la loi (et donc la reconnaissance) sont largement plus grandes que les réalités, et les associations savent au quotidien que la loi ne crée pas le financement. Le compte personnel d'activité va se mettre en place au 01 janvier 2017, nouvel outil pour les salariés, mais pas que ! En effet, du constat évident que la vie professionnelle n'est plus "un long fleuve tranquille", les pouvoirs publics et les partenaires sociaux ont mis en place la réflexion sur un "dispositif unique, simple, destiné à se substituer à une prise en charge segmentée. Il permettra ainsi à chacun de mobiliser ses différents droits, à chaque étape de sa vie professionnelle". Casse tête à venir pour les DRH dans la mise en place, mais avancée sociale pour les individus, probablement si il atteint ses objectifs de simplification et de capitalisation de droits acquis. A suivre, il sera l'objet de la discussion de la conférence sociale d'octobre 2015. Pour parler numérique, on hésitait entre le rapport Mettling sur la transformation des métiers du numérique et le hold up de Windows 10 sur vos données personnelles. Et comme on ne tranchait pas, on vous livre les deux ! Bonne lecture Bonne semaine



Martinez (CGT) favorable aux réformes mais sans recul social

Paris, 21 sept. 2015 (AFP) -

Le numéro un de la CGT, Philippe Martinez, se dit favorable à des "réformes", à condition qu'elles n'aboutissent pas à des reculs sociaux, estimant que le "syndicalisme est par essence réformiste".

"Nous sommes pour des réformes - les 32 heures, c'en est une - à condition qu'elles ne signifient pas un recul des acquis sociaux", a affirmé le leader de la CGT dans une interview au Monde, daté de mardi.

"Le syndicalisme, par essence, est réformiste. Mais gouvernement et patronat ont dévoyé le mot réforme", a estimé M. Martinez.

Le leader de la CGT demande "un changement de cap du gouvernement", mais "peu m'importe le nom des ministres", précise-t-il.

Il propose d'"aller visiter une entreprise avec le président de la République ou un ministre".

M. Martinez assure avoir dit au Premier ministre Manuel Valls qu'"une entreprise n'est pas la propriété d'un seul. C'est une communauté de travail, il y a un patron et il y a des salariés. Il faut parler des deux et de façon équilibrée".

Pour le leader de la CGT, qui va rencontrer "cette semaine" le président du Medef Pierre Gattaz, il "est normal de voir le patronat". Mais "ce qui est inutile c'est de passer sa vie avec les patrons et de décider du sort des salariés sans que les salariés s'en mêlent".

A propos de la conférence sociale du 19 octobre, il réitère que si la CGT est invitée "pour casser le code du travail, on n'ira pas". Pour lui, la question des "salaires" doit être au menu. Il est également "preneur d'une négociation sur le compte personnel d'activité" (CPA).

La réforme du code du travail sur la base du rapport Combrexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale. Le CPA en revanche fera partie des thèmes abordés.

em/bow/ct

Afp le 21 sept. 15 à 13 56.



Martinez (CGT) favorable aux réformes mais sans recul social

Entreprise Par AFP, publié le 21/09/2015 à 13:56, mis à jour à 13:56



Paris, 21 sept 2015 - Le numéro un de la CGT, Philippe Martinez, se dit favorable à des "réformes", à condition qu'elles n'aboutissent pas à des reculs sociaux, estimant que le "syndicalisme est par essence réformiste".

"Nous sommes pour des réformes - les 32 heures, c'en est une - à condition qu'elles ne signifient pas un recul des acquis sociaux", a affirmé le leader de la CGT dans une interview au Monde, daté de mardi.

"Le syndicalisme, par essence, est réformiste. Mais gouvernement et patronat ont dévoyé le mot réforme", a estimé M. Martinez.

Le leader de la CGT demande "un changement de cap du gouvernement", mais "peu m'importe le nom des ministres", précise-t-il.

Il propose d'"aller visiter une entreprise avec le président de la République ou un ministre".

M. Martinez assure avoir dit au Premier ministre Manuel Valls qu'"une entreprise n'est pas la propriété d'un seul. C'est une communauté de travail, il y a un patron et il y a des salariés. Il faut parler des deux et de façon équilibrée".

Pour le leader de la CGT, qui va rencontrer "cette semaine" le président du Medef Pierre Gattaz, il "est normal de voir le patronat". Mais "ce qui est inutile c'est de passer sa vie avec les patrons et de décider du sort des salariés sans que les salariés s'en mêlent".

A propos de la conférence sociale du 19 octobre, il réitère que si la CGT est invitée "pour casser le code du travail, on n'ira pas". Pour lui, la question des "salaires" doit être au menu. Il est également "preneur d'une négociation sur le compte personnel d'activité" (CPA).

La réforme du code du travail sur la base du rapport Combexelle ne figure pas à l'agenda de la conférence sociale. Le CPA en revanche fera partie des thèmes abordés.



Myriam El Khomri

«Je sais de quoi je parle»

Politique «Libération» a rendu visite à la nouvelle ministre du Travail, qui met en avant sa connaissance du terrain appréciée du Président pour faire taire les critiques en inexpérience.

RENCONTRE

Par
LILIAN ALEMAGNA
 Photo **CHRISTOPHE MAOUT**

Lorsque son portable a sonné ce lundi 31 août passé 20 heures, Myriam El Khomri était en train de lire une histoire à ses filles. Au bout du fil, François Hollande. Quinze minutes de discussion avec le président de la République pour finir par accepter le poste proposé : ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social. A 37 ans, celle qui explique qu'il «*ne faut jamais rien demander dans la vie*» se retrouve propulsée au premier rang du gouvernement, un an à peine après avoir quitté son poste tout neuf d'adjointe à la sécurité à la mairie de Paris pour s'installer au secrétariat d'Etat à la Ville.

Deux semaines ont passé depuis sa nomination. On la retrouve, sous les dorures de son ministère, au rez-de-chaussée du 127 rue de Grenelle. En quinze jours, elle a enquillé les rendez-vous avec les partenaires sociaux, les visioconférences avec les préfets, les visites à son administration. Les dossiers et parapheurs verts, roses, bleus, s'empilent sur son bureau Empire. Elle s'est rendue quatre fois sur le terrain, a répondu présente à deux matinales (RTL et Europe 1) et deux émissions télé (une heure sur France 5 en direct et *Clique* sur Canal +), accompagné le chef de l'Etat et la moitié du gouvernement en Haute-Saône au chevet des «*ruralités*» puis au Maroc, réceptionné le rapport Combexelle et ses propositions pour réformer le code du travail... Plus le temps de lire une histoire aux enfants : «*Je les ai quand même amenées à l'école ce matin*», se rattrape-t-elle.

Sa nomination rue de Grenelle est à ranger dans la case «*surprise*» du quinquennat de François Hollande. Pour prendre la suite de François Rebsamen, reparti diriger sa ville de Dijon, les uns pariaient sur un grognard hollandais style Bruno Le Roux (patron des députés PS). D'autres y voyaient un spécialiste des relations sociales et du code du travail genre Alain Vidalies (actuel secrétaire d'Etat aux Transports). «*Coup de com!*» ont raillé certains de ses camarades : la benjamine du gouvernement, franco-marocaine – elle est

née à Tanger d'une mère française et d'un père marocain –, aurait été propulsée numéro 9 du gouvernement pour incarner la «*génération Hollande*» en période préprésidentielle.

Restaurant

Une belle prise politique, d'autant qu'elle n'est pas une proche du Président. Alors qu'elle est au PS depuis 2002, sa première rencontre avec François Hollande a eu lieu en juillet 2014. El Khomri est invitée à dîner par le député de Paris Daniel Vaillant avec d'autres «*camarades*» du XVIII^e arrondissement. La petite bande est installée dans un restaurant du XIX^e quand Hollande passe la porte et vient s'installer avec eux. Discretion oblige, Vaillant n'avait prévenu personne. Elle rapporte au chef de l'Etat ce qu'elle voit et entend sur le terrain, les difficultés sociales qu'elle côtoie. Hollande s'en souviendra.

A peine sa nomination au Travail connue, Myriam El Khomri a dû encaisser un bon paquet de critiques venues de son camp : «*Bosseuse mais ne connaît rien au monde syndical*», «*Hollande et Valls ont vu un peu grand*», «*pas assez de poids politique pour s'opposer à Macron*», «*la preuve que la réforme du Travail sera pilotée à Matignon*»... La ministre s'en amuse : «*Avec le nombre de dossiers sur mon bureau, je n'ai pas eu le temps de lire la presse.*»

Les médias ne l'ont pas épargnée non plus. Sur RTL, Olivier Mazerolle l'a cueillie dans son interview matinale en lui demandant sans gêne «*quel trait de caractère*» lui donnait le fait d'«*être marocaine*» par son père et pourquoi elle a gardé son nom de jeune fille en politique. Deux jours plus tard, lorsque Jean-Pierre Elkabbach lui demande si «*c'est vrai*» qu'elle n'a «*aucune expérience en entreprise*», Myriam El Khomri a commencé, agacée, à dérouler son CV pour faire cesser ce procès en incompétence : «*Hôtesse d'accueil*», «*vendeuse de maillots*», «*ouvrière agricole*»... Des petits boulots étudiants avant quelques stages – dont un premier chez Claude Bartolone au ministère de la Ville sous Jospin – et une embauche comme chargée de mission à la mairie du XVIII^e. «*Je suis bien dans mes baskets. Je sais ce que j'ai envie de faire. On me jugera sur les faits, ré-*



pond-t-elle à *Libération*. *On n'attend pas du ministre du Travail qu'il connaisse le code du travail sur le bout des doigts. Quand on a été confronté aux territoires les plus touchés par le chômage, on sait de quoi on parle.*

Pour François Hollande, promouvoir Myriam El Khomri au Travail, c'est tenter de redonner vie à une fonction plombée depuis 2012 par les chiffres sinistres et les courbes du chômage plombantes. Objectif : que ce poste ne soit plus, dit-elle, celui *«des statistiques mensuelles»*, auxquelles le Président a pourtant lié son sort personnel. Y afficher une jeune ministre, jugée bosseuse, avenante et à l'écoute quand elle visite une agence Pôle Emploi ou une mission locale. En faire un marqueur de gauche.

Ce lundi 31 août, au téléphone, François Hollande lui a dit avoir *«apprécié [sa] méthode, celle du terrain»*, raconte celle qui a débuté, non encartée au PS, comme chargée de mission prévention et sécurité à la mairie du XVIII^e. Elle revendique *«130 déplacements en un an»* à son secrétariat d'Etat. *«Le Président m'a demandé de poursuivre [au Travail] ce que j'ai porté dans les quartiers populaires. J'ai fait du développement économique et de l'emploi dans ces quartiers ma marque de fabrique à la Ville»*, insiste-t-elle.

Pause clope

Son précédent boulot, El Khomri en parle comme si elle s'en occupait encore. La veille de notre rencontre au ministère du Travail, on l'a suivie en déplacement à Lure (Haute-Saône). Sur la terrasse attenante au bureau du sous-préfet, profitant d'une pause pour enchaîner deux clopes en dix minutes, elle se met à parler au présent de la politique des quartiers en zone rurale. Avant de se reprendre et d'en parler au passé : *«Je serai aussi évalué sur l'emploi dans ces quartiers»*, synthétise-t-elle.

Lorsqu'on l'interroge sur ses dossiers à venir, Myriam El Khomri contrôle sa parole, détache bien tous ses mots. Assise dans un fauteuil de son bureau, ses mains croisées et sa posture bien droite trahissent sa prudence. Surtout, ne pas dire de bêtise. Elle insiste sur la *«méthode»* du Président, celle du *«dialogue social»*. Sa *«forte ambition»* pour pro-

mouvoir le *«compte personnel d'activité»* et *«mieux sécuriser les parcours professionnels»*. La ministre énumère ses chantiers : la garantie jeune, les *«150 000 décrocheurs»* qu'elle veut *«rattraper»*, l'apprentissage, la lutte contre les discriminations à l'embauche, la reconversion professionnelle des seniors, la *«qualité»* du service public de l'emploi, l'aide aux TPE et PME... Myriam El Khomri déroule ses sujets, manque encore d'assise sur le fond. Et sur le gros morceau qui peut lui coûter son image, elle dispose de quelques formules taillées pour la communication : *«La réforme du droit du travail, ce n'est pas forcément une régression sociale, c'est renforcer le dialogue social.»* Ou encore : *«Plus de souplesse, ça ne veut pas dire moins de garanties.»* François Hollande et Manuel Valls peuvent être rassurés, bonne élève, elle ne s'aventurera pas hors des cadres fixés.

Pouponnière Delanoë

Myriam El Khomri est la troisième femme à emménager rue de Grenelle. La troisième de gauche. Avant elle : Martine Aubry et Elisabeth Guigou. A-t-elle pensé à la première en entrant dans son nouveau bureau ? *«Bien sûr !»* lance-t-elle avant de le jurer : *«Mon ministère est un ministère de progrès social. Un ministère de luttes sociales, de conquêtes sociales»*, s'enthousiasme-t-elle. Les mains de la ministre sont maintenant relâchées. Son débit de parole bien plus rapide.

Depuis qu'elle a sa carte au PS (2002), elle dit ne pas avoir voulu entrer dans une chapelle socialiste. *«Je ne suis pas une femme de courant. Mon école, ça a été la mairie de Paris»*, souligne celle qui vient tout de même de la pouponnière Bertrand Delanoë. *«Je suis de gauche, je suis socialiste.»* On lui fait remarquer que la manière dont elle parle des *«conquêtes sociales»*, des 35 heures, d'Aubry, la situe bien plus à gauche que Valls et Macron. Elle se met subitement à nager à contre-courant et à parler de *«prise de risque»*, de *«ce qui permet à une personne d'innover et permet la croissance»*. Elle n'a pas, non plus, tous les réflexes socialistes du poste. Parler, par exemple, de *«cotisations sociales»* et non de *«charges»*. C'est la période d'essai. ◆

**«Mon ministère est un
 ministère de progrès social.
 Un ministère de luttes
 sociales, de conquêtes
 sociales.»**

MYRIAM EL KHOMRI



Myriam
El Khomri,
dans son
bureau,
à Paris,
mercredi.



FRANCE STRATÉGIE

Myriam Métais vient de rejoindre France Stratégie en tant que secrétaire permanente de la Plateforme RSE. Elle était, depuis 2013, conseillère budgétaire du ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social.



Philippe Martinez: « Le syndicalisme est par essence réformiste »

Elu il y a huit mois à la tête de la CGT, après la démission de Thierry Lepaon, Philippe Martinez définit la stratégie de sa centrale. Il refuse, pour l'heure, de dire s'il participera à la conférence sociale du 19 octobre. La CGT, qui fêtera ses 120 ans le 23 septembre, tiendra son prochain congrès en avril 2016 à Marseille. Vous avez été élu il y a huit mois à la tête de la CGT à la suite d'une crise qui a conduit à la démission du secrétaire général. La CGT est-elle sortie de cette crise ? Philippe Martinez: La CGT est sortie de la crise. On reparle plus de nos orientations et de nos activités que de nos affaires internes, même s'il y a encore quelques soubresauts. Involontairement, et à tous les niveaux, on avait un peu lâché la réflexion sur notre conception du syndicalisme. Dès février, on a repris cette démarche visant à rééquilibrer nos tâches institutionnelles et le lien avec les salariés. Pourtant la CGT aurait perdu, en 2014, entre 50 000 et 75 000 adhérents... C'est faux. Il y a eu un retard dans le paiement des cotisations entre la fin 2014 et le premier trimestre 2015. Aujourd'hui, on a complètement rattrapé le retard et on est même en légère progression. Par rapport à la fin août 2014, on a 2 618 adhérents de plus. Le nombre exact d'adhérents sera connu en fin d'année. La CGT a subi une série de revers électoraux dans de grandes entreprises publiques. Cela vous inquiète ? Oui. Il y a des raisons qui sont dues à la crise mais on a aussi une part de responsabilité. Il faut qu'on soit plus attentif à la diversité du salariat dans les entreprises et à la situation des jeunes. Dire à un jeune qui a été au chômage pendant quatre ans et qui décroche un contrat où il va gagner 900 euros, que c'est pas assez, que son boulot est pourri alors qu'il n'a jamais gagné autant, ce n'est pas la bonne attitude. On peut l'encourager à venir avec nous et, une fois entré dans l'entreprise, on milite ensemble pour améliorer sa situation. Il faut passer d'une CGT « donneuse de leçons » à une CGT un peu plus humble, qui écoute plus. Le congrès de Marseille, en avril 2016, va être un rendez-vous important pour conforter votre légitimité. Comment l'abordez-vous ? Tous nos congrès sont importants. Celui de Marseille ne le sera pas plus parce que le secrétaire général est arrivé dans les conditions que vous connaissez. Il y a des débats parce que la CGT est diverse. Mais nous devons saisir ce moment pour vérifier qu'on va dans le bon sens sur un certain nombre de sujets : la place de l'institutionnel, la nécessité de conjuguer contestation et proposition, ce qui pose la question du rapport de forces, les relations avec les autres syndicats et les partis politiques qui méritent aussi d'être éclaircies. Est-ce que vous vous inscrivez dans la démarche de mutation de la CGT, engagée par Louis Viannet et poursuivie par Bernard Thibault, qui conduisait à une certaine adaptation de votre syndicalisme ? Ce n'est pas la lecture que j'en aie. Cette démarche a réaffirmé l'indépendance par rapport aux partis politiques. Ce serait une bêtise de revenir en arrière. Il faut la réaffirmer haut et fort. Il faut réfléchir sur le syndicalisme rassemblé lancé par Louis Viannet en 1995. Le besoin d'unité syndicale demeure mais il ne faut pas faire semblant d'être d'accord quand on ne l'est pas. Notre priorité c'est le lien avec les salariés. Il n'y a donc pas de rupture. On s'inscrit dans la continuité mais en prenant en compte la situation actuelle. Vous dénoncez « une politique d'austérité », vous rejetez la loi Rebsamen sur le dialogue social et la réforme du code du travail. Existe-t-il un sujet sur lequel la CGT accorde un satisfecit au gouvernement ? Oui sur des sujets sociétaux, comme le mariage pour tous. Ce qui choque beaucoup de salariés c'est ce qui a été dit pendant la campagne présidentielle sur le monde de la finance et la réalité d'aujourd'hui où la finance est une sorte de lieu sacré auquel on refuse de s'attaquer. On a fait des propositions mais, pour l'instant, le Medef est plus écouté que nous. Le dialogue social on veut bien en parler mais la loi Rebsamen, c'est moins de droits pour les syndicats. Il y a plus de droits pour les salariés des TPE. C'est une avancée mais ce n'est même pas le minimum syndical. Ne craignez-vous pas que la CGT ait l'image, selon la formule de votre prédécesseur, du syndicat qui dit toujours non ? C'est pour cela qu'il faut que nos propositions soient plus visibles. Sur le code du travail, on a fait des propositions innovantes sauf qu'on se heurte toujours à un mur dès qu'on commence à égratigner les actionnaires des entreprises. C'est un choix politique du gouvernement. Les 32 heures, c'est une proposition de la CGT. Lire aussi : Droit du travail : vers une réforme prudente Vous avez demandé un changement de cap et même un changement de

gouvernement. Vous réclamez la démission de Manuel Valls ? Mon propos a été mal interprété. J'ai demandé un changement de cap du gouvernement. Peu m'importe le nom des ministres. Vous estimez que vous passez « trop de temps dans les bureaux des ministres et des patrons », cela signifie-t-il que la négociation est sans objet et que vous allez être hors du jeu institutionnel ? Non, c'est une question de rééquilibrage. Il faut du dialogue. La négociation c'est une des finalités du syndicalisme qui, par essence, négocie. Mais depuis quelques années, il peut se passer huit mois entre le début et la fin d'une négociation parce qu'on multiplie les groupes de travail préparatoires et les bilatérales. On passe notre vie sur un sujet qui ne mérite pas autant de temps. Je connais des militants et des dirigeants qui passent quatre jours par semaine avec leur patron mais quand est-ce qu'ils vont voir les salariés ? Est-ce du temps perdu de rencontrer le président de la République, le premier ministre ou le président du Medef ? Ce n'est pas du tout inutile. Il ne faut pas les voir pour discuter entre gens de bonne compagnie mais pour leur remettre les pieds sur terre et leur parler de la vraie vie. Je veux bien aller visiter une entreprise avec le président de la République ou un ministre. Vous avez rencontré Pierre Gattaz ? Je dois le rencontrer cette semaine. C'est normal de voir le patronat, ce n'est pas du temps perdu. Ce qui est inutile c'est de passer sa vie avec les patrons et de décider du sort des salariés sans que les salariés s'en mêlent. Vous aimez l'entreprise... avec les salariés. C'est ce que j'ai dit à Valls. Une entreprise n'est pas la propriété d'un seul. C'est une communauté de travail, il y a un patron et il y a des salariés. Il faut parler des deux et de façon équilibrée. Le rapport Combrexelle donne la priorité aux accords d'entreprise, qui devront être majoritaires. Or la CGT signe 85 % de ces accords. Avez-vous peur de la négociation d'entreprise ? On n'est pas contre la négociation d'entreprise mais il ne faut pas inscrire dans la loi une dérogation généralisée au code du travail. Ce n'est pas la peine de diminuer le volume du code s'il est fait pour décorer une vitrine. Le code du travail, c'est la loi et elle doit être la même pour tous les salariés. Le respect de la hiérarchie des normes est indispensable. Après dans les branches puis dans les entreprises, il faut des négociations parce qu'il y a un besoin d'adapter. L'organisation du travail n'est pas la même dans un service public et dans une entreprise. Il y a des garde-fous, dans le rapport, tout n'est peut-être pas à rejeter ? On ne rejette pas tout. Les accords majoritaires, on est pour. Mais on ne veut pas de négociations où le patronat fait du chantage en disant ou vous acceptez ce qu'on propose ou on ferme et on délocalise. Quand Manuel Valls dit qu'il ne touchera pas aux 35 heures, vous ne le croyez pas ? Il faut être plus précis. Il aurait du dire tout de suite que ce qui s'est passé chez Smart [retour aux 39 heures payées 37] n'est pas acceptable et qu'il n'y a pas de possibilité d'accord dérogatoire sur le temps de travail. Vous récusez la ligne de partage entre syndicats réformistes et syndicats contestataires ? Je préfère dire qu'on n'a pas la même conception du syndicalisme. Il y a des syndicats qui considèrent que le rapport de forces n'est plus d'actualité. Ils sont plus dans la délégation de pouvoir que dans le lien avec les salariés. C'est leur droit. Nous, on ne veut pas qu'on nous impose du dehors notre conception du syndicalisme. Nous sommes pour des réformes – les 32 heures, c'en est une – à condition qu'elles ne signifient pas un recul des acquis sociaux. Le syndicalisme, par essence, est réformiste. Mais gouvernement et patronat ont dévoyé le mot réforme. Vous organisez une nouvelle journée d'action le 8 octobre. Mais les précédentes journées ont eu peu d'écho. Cela ne vous amène-t-il pas à vous interroger sur les raisons pour lesquelles les salariés ne se mobilisent pas davantage ? La précédente journée du 9 avril était plutôt réussie. Il y a beaucoup de luttes dans les entreprises, souvent gagnantes. Au plan national, un des rôles de la confédération est d'essayer de coordonner ces luttes. On a besoin de plus de batailles « idéologiques » parce que la crise pèse sur les revendications. Tout le monde est d'accord pour dire ça ne va pas, mais tout le monde n'est pas d'accord sur le comment faire autrement. Il est important que la CGT appelle plus souvent à des mouvements pour peser dans le débat. Mais à l'arrivée le gouvernement ne bouge pas... La politique du renoncement ne date pas d'aujourd'hui. Le gouvernement a choisi son camp. Par rapport aux promesses du candidat Hollande, il y a un décalage qui pèse forcément dans les mobilisations. Ce n'est pas parce qu'on est à contre courant qu'on a tort. Entre Hollande et Sarkozy, il n'y a pas de différences ? Sur les questions économiques, il n'y a pas beaucoup de différences. Sur le rapport Combrexelle, les éloges sont venus du parti des Républicains. La conférence sociale aura lieu le 19 octobre et contrairement à ce que vous demandiez les salaires ne sont pas à l'ordre du jour. Allez-vous y participer ? Si on nous invite à une conférence sociale pour casser le code du travail, on n'ira pas. Les salaires on

veut que cela soit dedans. Sur la sécurité sociale professionnelle on ne va pas bouder quelque chose qu'on demande depuis dix ans et donc on est preneur d'une négociation sur le compte personnel d'activité. Que pensez-vous de la déclaration d'Emmanuel Macron mettant en cause le statut des fonctionnaires ? Ces propos sont déplacés et contribuent à la campagne de dénigrement des fonctionnaires et du service public. Ils consistent à opposer les salariés entre eux pour éviter de parler des vraies raisons de la crise. Propos recueillis par Michel Noblecourt



Premiers succès pour la libéralisation du transport par autocar

Emmanuel Macron a tiré le bilan du premier mois de la libéralisation des lignes de transport par autocars, qui a débuté au mois d'août. Le ministre de l'Économie n'a pu que se réjouir des bons chiffres du secteur.



En un peu plus d'un mois, ces nouvelles lignes ont transporté 250 000 voyageurs. Pour donner un ordre de grandeur, c'est deux fois plus que sur l'ensemble de l'année dernière, où 110 000 personnes avaient voyagé en bus. Il faut cependant dire que jusqu'au vote de la loi sur l'activité et la croissance, il était bien difficile à un transporteur de créer de nouvelles lignes pour relier deux villes françaises.

Les obstacles administratifs et les obligations ont sauté, ouvrant le chemin aux initiatives privées. 75 villes sont désormais desservies, avec l'espoir d'en avoir trente de plus d'ici la fin de l'année (surtout en Normandie et en Bretagne). Et en 2016, ce sont 200 villes qui sont envisagées.

Toute cette activité est évidemment bonne pour l'emploi. 700 emplois directs ont ainsi été créés (soit, en moyenne, 20 par jour), et il ne s'agit que de chauffeurs : des emplois indirects sont également à prévoir. **France Stratégie** avait estimé le nombre de création de postes à 22 000, mais pour le moment le secteur prévoit de 2 000 à 3 000 créations d'ici la fin 2016.

Parmi les grands gagnants, on trouve la SNCF qui a fortement développé son réseau d'autocars avec le lancement de l'offre Ouibus, qui capte déjà 40% du volume de voyageurs.

TECHNOLOGIE

Révolution numérique : le salariat bousculé, des pistes remises au gouvernement

Le DRH d'Orange, Bruno Mettling, donne au gouvernement des pistes pour "réussir la transformation numérique des entreprises", afin qu'elle soit "d'abord une chance" et ne dégrade pas les conditions de travail.

Ce rapport commandé par François Rebsamen, le prédécesseur de Myriam El Khomri, remis à la nouvelle ministre du Travail, souligne les "opportunités" et "risques" de la transformation numérique en cours, en s'attachant à "cerner l'impact" des technologies sur les conditions de travail et l'organisation du travail. Ce travail, fruit d'une trentaine d'auditions, complété d'études, fournit quelques pistes au gouvernement, comme aux partenaires sociaux, qui devraient se pencher sur le sujet lors de la conférence sociale du 19 octobre. Le rapport insiste au préalable sur l'ampleur de cette révolution technologique éclair, qui ne se résume pas à l'usage de nouveaux outils. Elle favorise de nouveaux modes de production ou de fonctionnement "plus coopératifs et plus collectifs", en même temps que travail à distance ou le travail hors salariat (free lance, auto-entreprise...), constate la mission.

Pour "accélérer" cette évolution, il y a "urgence" à former tous les salariés, à commencer par les managers en première ligne, estime M. Mettling, qui propose de donner six mois aux branches professionnelles pour faire remonter les besoins. Sans attendre, le DRH invite salariés et entreprises à interroger leurs pratiques. Pour arriver à une "régulation des usages des outils numériques dans le nécessaire équilibre vie privée-vie



professionnelle", "question absolument centrale, notamment pour les cadres", il suggère notamment de "compléter" le droit à la déconnexion par un "devoir de déconnexion".

Diffuser les bonnes pratiques

Les entreprises doivent "encourager" la déconnexion par des "chartes", l'"exemplarité des managers" ou "la configuration par défaut des outils", estime M. Mettling. Si, sur ce point, le rapport suggère au gouvernement de faire confiance au dialogue social dans les entreprises et les branches, il préconise en revanche une adaptation du droit du travail par voie légis-

lative pour "sécuriser" le forfait jours. Le forfait jours est un régime dérogatoire introduit en 2000, couvrant près de la moitié des cadres, qui permet de rémunérer des salariés en fonction du nombre de jours travaillés par an, et non d'heures hebdomadaires. Pour la mission Mettling, il est la "réponse la plus adaptée" aux nouvelles formes de travail. Mais depuis un arrêt de la Cour de cassation en 2011, une dizaine d'accords de branche ont été annulés et les entreprises pourraient être "tentées d'externaliser leurs nouveaux emplois vers un travail non-salarié", prévient-elle en appelant à préciser sa définition pour "satisfaire aux exigences de respect de la santé".

Autre préconisation : mesurer la "charge de travail", pas seulement le temps de travail, avec la possibilité pour le salarié d'un "droit d'alerte individuel", dans les secteurs "où cela est pertinent". Un "préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable", affirme le rapport. Le DRH d'Orange propose en outre de "clarifier" la définition de salarié et de travailleur indépendant et de bâtir pour les non salariés un régime de protection sociale avec des droits "attachés à la personne et transférables", comme dans le compte personnel d'activité prévu pour les salariés à partir de 2017.

Quant au travail à distance qui concerne déjà plus de 16 % des salariés, "son développement (est) un enjeu pour la réussite de la transformation numérique" et il convient de "diffuser les bonnes pratiques" : maintien d'une présence physique régulière afin d'éviter l'isolement du salarié ou "réversibilité réciproque".

Sabine Pradella, Sylvie Husson



Transport par autocar : premier succès pour la loi Macron

Avant le vote de la loi Macron sur l'activité et la croissance, il était très compliqué à un transporteur routier de faire rouler des cars entre deux villes françaises — la nouvelle loi leur permet désormais de créer autant de lignes qu'elles le souhaitent.



Et cela démarre fort. Le ministre de l'Économie a fait le bilan de sa loi un peu plus d'un mois après son entrée en vigueur, et cela augure du meilleur. Emmanuel Macron s'est ainsi réjoui de voir que 75 villes étaient d'ores et déjà desservies, et une trentaine d'autres sont également prévues d'ici la fin de l'année. L'année prochaine, c'est un total de 200 villes qui pourraient être desservies.

Ces ouvertures de ligne profitent également à l'emploi. Ainsi, ce sont 700 emplois directs qui ont été créés : mine de rien, cela représente une moyenne de 20 embauches par jour. Des emplois indirects sont également prévus, explique-t-on au ministère. À terme, d'ici la fin de l'année prochaine, entre 2 000 à 3 000 postes auront été créés. Le secteur, de manière directe et indirecte, pourrait même générer jusqu'à 22 000 emplois, d'après France Stratégie.

Depuis le début du mois d'août, ce sont 250 000 passagers qui ont profité de ces nouvelles lignes. C'est déjà deux fois plus que sur l'ensemble de l'année 2014 ! Autant dire que l'ouverture à la concurrence porte très rapidement ses fruits, même s'il faudra attendre le premier bilan annuel pour savoir si le pli est pris.

Un compte personnel d'activité en 2017

Chaque salarié disposera en 2017 d'un compte personnel d'activité dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa carrière.

Dans la perspective de favoriser l'insertion, la formation professionnelle et sécuriser les parcours professionnels, la loi Rebsamen prévoit la création d'un compte personnel d'activité qui rassemble, dès son entrée sur le marché du travail et tout au long de sa vie professionnelle, indépendamment de son statut, les droits sociaux personnels utiles pour sécuriser son parcours professionnel.

Centraliser les droits à la formation

A cet effet, le compte a pour vocation de centraliser les droits à la formation, à savoir :

- compte personnel à la formation : son objectif principal est de permettre l'accès de tous les salariés à de nouvelles qualifications ;

- compte épargne-temps : rappelons qu'il permet aux salariés, en accord avec leur employeur, notamment d'utiliser jusqu'à 50 % des droits affectés sur leur compte épargne-temps pour financer des prestations de service à la personne (aide ménagère, jardinage, garde d'enfants, petits travaux...) au moyen d'un chèque emploi-service universel (CESU) ;

- compte pénibilité : qui permet de prendre en compte les situations de travail pénibles pour l'alimentation d'un compte permettant notamment de partir à la retraite plus tôt.

Concertation avant la fin de l'année

L'objectif du compte est de rendre ces droits plus lisibles, de consolider la logique des droits individuels portables et de donner ainsi plus de continuité à un système de droits un peu trop compartimenté.

Une concertation sera engagée avant la fin de l'année avec les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de sala-

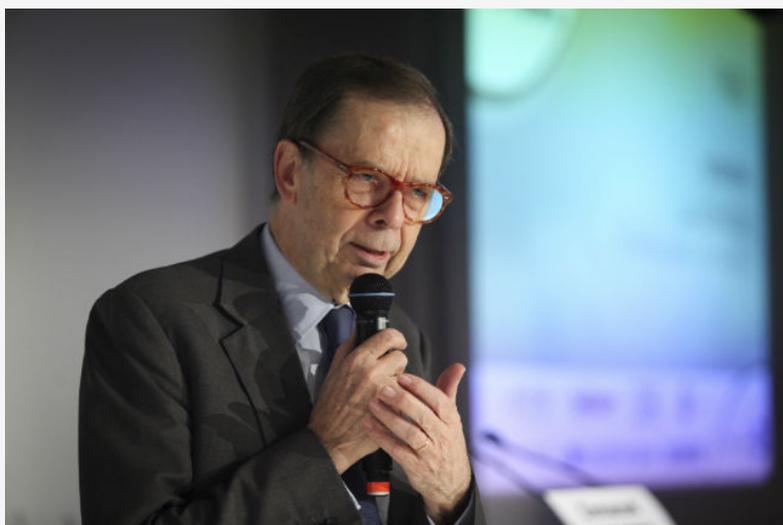
riés représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Des négociations sur les modalités de mise en œuvre de ce compte seront engagées.

Le compte personnel d'activité entrera en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2017. **J.M.**



Une recharge de 10 milliards d'euros pour les investissements d'avenir



Le gouvernement devrait lancer un nouveau grand emprunt de 10 milliards d'euros en 2016 pour prolonger le programme des investissements d'avenir. L'enveloppe actuelle devrait être consommée d'ici 2017. L'évaluation du dispositif va débiter.

Le commissaire général à l'investissement Louis Schweitzer - Crédits : Pascal Guittet

Le programme des investissements d'avenir va bénéficier d'une nouvelle recharge de 10 milliards d'euros. C'est François Hollande, en visite à Saclay le 17 septembre, qui a confirmé le lancement de ce "PIA 3".

Le commissaire général à l'investissement Louis Schweitzer réclamait depuis plusieurs mois une rallonge pour poursuivre le programme. Au rythme des décaissements, le CGI devrait avoir consommé l'ensemble de son enveloppe d'ici mi-2017.

Mis en œuvre par Nicolas Sarkozy, le PIA avait été doté de 35 milliards d'euros initialement en 2010. En 2013, le gouvernement de Jean-Marc Ayrault avait accordé une première rallonge de 12 milliards d'euros.

Le nouveau grand emprunt devrait être examiné en 2016 par l'Assemblée. Avant d'adopter le "PIA 3", le gouvernement devrait toutefois attendre d'avoir le résultat de l'évaluation, que **France Stratégie** doit débiter début octobre sur l'efficacité du dispositif.

Déjà 36 milliards attribués

Depuis son lancement, près de 36 milliards d'euros ont déjà été attribués. A l'heure de la rigueur budgétaire, les investissements d'avenir ont notamment servi à mettre sur pied les instituts de recherche technologique (IRT), les instituts hospitalo-universitaires (IHS) ou les sociétés d'accélération du transfert de technologie (SATT).

Les priorités de la nouvelle enveloppe sont, elles, déjà fixées. L'enveloppe devrait surtout viser le numérique et la diffusion de la technologie et des innovations auprès des PME. Après les grands projets industriels d'excellence, les investissements d'avenir visent désormais à irriguer largement le tissu des entreprises.

Solène Davesne



Vers la société du travail sans statut, le rapport Bruno Mettling soutenu par Valls, Macron et cie

MEDIAPART
L'INFO PART DE LÀ

1€

15 JOURS

+

15 JOURS DE MUSIQUE OFFERTS

Ecoutez gratuitement en streaming qualité CD avec Qobuz

TESTEZ-NOUS

MEDIAPART
LE MÉDIA D'INVESTIGATION
ENQUÊTES,
PARTI PRIS,
DÉCRYPTAGES,
LES DÉBATS D'IDÉES

VOUS AVEZ UNE QUESTION ?
contact@mediapart.fr

Macron vient de s'en prendre spectaculairement au statut des fonctionnaires. Il s'en était déjà, pris au statut des salariés du privé. Valls a épousé sa cause en présentant le rapport Combrexelle et le rapport Mettling. Tout cela est tellement extraordinaire et violent comme attaque contre les droits élémentaires de 24 millions de salariés, publics et privés, que trop peu de commentateurs le mesurent, le croient et le dénoncent. Mais ceux qui étudient, voient parfaitement la logique délibérée, destructrice de tous nos droits telle qu'elle est à l'oeuvre.

On peut l'empêcher, mais pour l'empêcher il faut la comprendre dans toute sa dimension

Après COMBREXELLE * (44) et METTLING (36) : comment faire le (con)tour des droits des travailleurs en 80 « bonnes pratiques » patronales

* rapport déjà analysé cf ci dessus

* Bruno Mettling est DRH d'orange, Valls l'a chargé à la suite de Jean-Denis Combrexelle d'un rapport sur le travail à l'ère du numérique.

Ils ont fait vite, mais leur mérite est mince. On aurait pu les écrire, ces rapports, ils sont déjà écrits depuis plusieurs dizaines d'années. Juste, ils attendaient le moment où l'affaiblissement des forces du camp d'en face en permettrait la parution au grand jour sans risques. Il est cependant utile au vu du grand brouillard organisé autour de leur contenu réel de nommer clairement l'arnaque dont ils vont, si nous ne les arrêtons pas, permettre la mise en œuvre en matière de législation du travail.

L'unique objectif de ces deux rapports et de leurs 80 « propositions » pour l'un, 36 « préconisations » pour l'autre est le suivant : **en finir avec les contraintes légales et réglementaires sur la durée du travail, ainsi qu'avec le SMIC horaire et les salaires minima conventionnels.**

Ils « uberisent » comme le dit Attali, mentor de Macron, qui décrit un monde où « le salariat sera réservé à l'élite ». Ils organisent le retour au XIX^{ème} siècle avec des loueurs de bras, des journaliers, sans droit, sans loi, sans horaires, sans salaires. Comme l'a dit Macron, l'avenir est à une société non statutaire, une société sans statuts. Ni droit du travail, ni statut de la fonction publique, l'avenir est aux indépendants, aux prétendus « autoentrepreneurs », à « l'entreprise étendue », un noyau avec une nébuleuse d'intérimaires et précaires gravitant autour, payés de gré a gré, pour des « tâches », des « missions » des « chantiers » et ce,

sans convention ni code.

Evidemment, vu que le salariat représente 93 % des actifs ce n'est pas demain qu'ils vont y arriver, mais ils s'y acharnent déjà systématiquement !

Depuis la « recodification » du code du travail et les coups de griffes aux garanties de l'emploi des fonctionnaires, l'embauche accélérée de « contractuels », ils n'ont de cesse de batailler opiniâtrement pour changer les principes fondamentaux du droit en faveur de leur projet. C'est la caractéristique dominante de tout ce qui a été introduit par l'A.N.I du 11 janvier 2013 puis la loi





Sapin du 14 juin 2013, puis la loi Macron du 8 août 2015. Et qui poursuit et aggrave la loi Fillon du 4 mai 2004, la « recodification », les lois Bertrand de 2008 : ils sont obstinés, opiniâtres, féroce­ment pervers, ils avancent pas à pas, mais savamment selon la même méthode et vers le même objectif.

Cet objectif est celui du Medef : remplacer « le lien de subordination juridique permanent » du contrat de travail avec contrepartie, par une « *soumission librement consentie* » sans droit ni loi.

A la fin ce sera clair : plus de code du travail, plus de statut de fonctionnaire, tout au contrat individuel selon l'objectif central affiché de Valls « *le compte personnel d'activité* » (prévu le 1^{er} janvier 2017... avec sa carte à puce ou toute votre carrière individuelle figurera).

Pour apporter sa pierre à cet objectif, le D.R.H d'Orange, Mettling, a donc mené à bien la mission qui lui avait été confiée par le Ministre du travail, (« *examiner la question de l'effet de la transformation numérique sur le travail* »). Son rapport peut être simplement résumé : adapter l'homme à la machinerie numérique, dont il est indispensable et bon de développer le marché, et non l'inverse.

La lecture des 69 pages et 36 « *préconisations* » du rapport, empreint d'un catéchisme managérial anglo-saxon, peut nécessiter la consultation du glossaire annexé à l'analyse qui suit.

Les processus ininterrompus d'innovation, d'utilisation et d'amélioration des outils numériques sont présentés par Bruno Mettling comme naturels et sources énormes de « *création de valeur* ».

Mais pour cela plusieurs conditions doivent être remplies :

- **Former** élèves, étudiants, « *managés* » et « *managers* » tout au long de la hiérarchie à l'utilisation et à l'amélioration des outils numériques (« *préconisations* » 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 10, 34, 35

- **Obtenir l'adhésion de tous** (« *préconisations* » 2, 3, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 21, 22, 25, 27, 29, 30, 33, 34, 35

- **Adapter le droit pour optimiser l'usage du travail :**

- « *sécuriser* » le forfait-jours (« *préconisation* » 11) ;
- Développer la « *porosité* » entre salariat et non salariat (notamment l'UBERISATION), y compris en s'appuyant sur des dispositifs fiscaux et sur le concours des collectivités territoriales (« *préconisations* » 12, 13, 17, 18, 27) ;
- Supprimer de fait les contraintes en matière de durée du travail et en matière de rémunération (« *préconisations* » 11, 14, 22, 23, 29) ;
- Compléter les moyens déjà existants d'assurer la traçabilité totale de chaque travailleur (étudiant, salarié, chômeur, indépendant...) (« *préconisations* » 15, 16, 30) ;
- Développer le « *partenariat* » numérique avec les syndicats (« *préconisations* » 31, 32, 33, 36) ;

- Mais sans conduire à la disparition de tout système d'assurances sociales, en organisant le marché des assurances sociales privées (« *préconisations* » 15, 16, 18)

- Et, pour tenir compte des risques de destruction de la ressource humaine, recourir à la formation individuelle, à la signature de « *chartes* », au développement de « *bonnes pratiques* » d'entreprise et de recommandations issues d'« *indicateurs* » chiffrés (« *préconisations* » 19, 20, 24, 26, 28).

Seules les « *préconisations* » directement ou indirectement liées à l'objectif de dissolution des droits essentiels (durée du travail et rémunération) sont analysées plus précisément :

Préconisation 11 : « *Adapter, pour les travailleurs du numérique concernés, le droit français pour sécuriser le forfait-jours* »

Quand les choses deviennent concrètes, le rapport laisse filtrer quelque lumière dans le brouillard, et la logorrhée du « *new management* » devient traduisible. Quand les rapporteurs entendent « *sécuriser*





» par exemple, il serait salutaire d'entendre le contraire de ce qui est suggéré. L'A.N.I du 11 janvier 2013 et la loi qui l'a photocopié parlaient de « *sécuriser les emplois* » quand il fallait traduire « sécuriser les licenciements » ; ici « *sécuriser le forfait-jours* » **consiste à « sécuriser » le vol des heures de travail non payés.**

[La loi Bertrand de 2008 avait ouvert des brèches contre la durée maxima du travail, mais des saisines de la C.J.C.E par les syndicats l'avaient contredite. La directive 93-104 limitait en effet dans l'U.E 15, les durées maxima du travail à 10 h et 48 h sauf l'article 18 qui en exemptait la Grande Bretagne. Elle prévoyait une clause de « revoyure » en 2004, mais l'élargissement de l'Europe à 27, 28 puis 29 a reporté et empêché tout cela (notamment en décembre 2008 quand le Parlement européen avait battu la proposition de Sarkozy (il était président de l'Europe) d'étendre la durée maxima à 65 h et 72 h). . Au vu de ces obstacles, pour Combrexelle, Mettling et leurs commanditaires, il s'agit donc d'aller plus loin.]

Après avoir fait la chattemite en faisant comme s'il s'inquiétait des excès possibles dans l'usage des forfait-jours, le rapporteur entre donc dans le détail.

L'article L.3121-39 du Code du travail (qui prévoit la nécessité d'un accord collectif préalable pour les conventions de forfait-jours) est trop vague, il faudrait y faire entrer des précisions « *pour satisfaire aux exigences du respect de la santé* » ; et l'article L.3121-46 (relatif à l'entretien annuel individuel avec l'employeur censé porter sur la « charge de travail » liée à la convention de forfait-jours) devrait dire « *ce qu'il faut entendre par charge de travail* ».

Honnête, Mettling en arrive alors à son vrai souci, celui des employeurs : la **Cour de cassation** a sanctionné à plusieurs reprises des conventions de forfait-jours (pour 10 conventions collectives de branche sur 12), alors les employeurs hésitent à y recourir. Il faut donc les « sécuriser ». Et comme la Cour de cassation n'a pas été trop dure (elle demande juste de « *garantir que l'amplitude et la charge de travail restent raisonnables* », i.e les durées journalières et hebdomadaires), Mettling donne la solution : **changer la loi française pour que le « raisonnable » européen soit mieux appliqué.**

Il rappelle que la **directive européenne** n°2003/88/CE, pour le coup déraisonnable, avait institué un **repos obligatoire journalier de 11h** (source de difficultés dans le cas du forfait-jours nous dit Mettling en citant un cas poignant de salarié obligé de se reposer jusqu'à 9h30 le matin parce que ses obligations familiales l'ont conduit à reprendre son travail le soir de 21h 22h30), mais que **cette même directive européenne prévoit la possibilité de dérogations aux temps de repos.**

Alors la solution est simple, le législateur français qui « *n'a toutefois pas permis ces dérogations au temps de repos* » doit prendre « *en compte dans ses futurs travaux la réalité vécue par les salariés du numérique concernés, en définissant un cadre équilibré, c'est-à-dire sécurisant la situation juridique dans laquelle ils se trouvent tout en satisfaisant aux exigences en matière de santé au travail* ».

En clair, adopter les dérogations européennes sur le temps de repos (**on pourra donc avoir moins de 11 h de repos journalier**) mais bien sûr, dans l'autre sens, faire un geste pour « *supprimer les déséquilibres observés au sein de la communauté des travailleurs du numérique, notamment en ce qui concerne les temps de repos* ».

On peut sans grand effort compléter le rapport de Mettling sur ce point. Parions que, comme pour toutes les dégradations des droits des travailleurs, cela passera par une loi qui prévoira qu'un accord collectif devra définir une nouvelle limite au-delà de la limite actuelle à laquelle on pourra déroger et des mesures « *compensatoires* » permettant à la fois de sauver l'objectif proclamé de santé publique et de réduire la Cour de cassation au silence.

Notons que Mettling reste discret sur le reste du déraisonnable (les **durées maximales hebdomadaires de 48 h sur une semaine et 44 h sur 12 semaines consécutives**) pour lesquelles **la loi française n'impose dans le cas du forfait-jours... aucune limite** si ce n'est la **limite journalière indirecte** (24h – 11 = **13 h, moins deux pauses de 20 minutes**) et la **limite hebdomadaire indirecte** qui découle de la précédente (6 x 12,33.. = **74 heures**).



Incidentement, on apprend dans ce rapport que 47 % des cadres sont aux forfait-jours et, selon une étude de la DARES publiée en juillet 2015, que leur temps de travail moyen serait de 46,4 heures par semaine. Un temps sans doute sous-estimé (les chefs de rayon au forfait-jours par exemple tournent plutôt autour de 60 heures par semaine, il y a probablement à l'heure actuelle, 1 milliard d'heures supplémentaires impayées, non déclarées, dissimulées, l'équivalent de 600 000 emplois), mais qui en dit déjà long sur l'ampleur des heures non payées ; on est déjà sur un nombre d'heures supérieur sur l'année au nombre d'heures maximal (44 h) sur 12 semaines prévu par la législation.

Il est utile de rappeler que le forfait-jours est censé correspondre, par le biais de jours de congés supplémentaires, à une durée moyenne de 35 heures et que la rémunération correspondante est basée sur 35h.

On mesure ici que la conséquence, en ne comptant plus les heures, est que les minima conventionnels de salaire voire le SMIC horaire lui-même peuvent ne pas être respectés, même pour des cadres.

Préconisation 12 : « Créer des dispositifs fiscaux incitatifs pour promouvoir l'essaiage digital des salariés »

« *Essaiage digital* », Mettling est un poète : évoquer les jeunes abeilles quittant la ruche dans le soleil levant pour décrire des salariés jetés par les employeurs et leurs propagandistes dans les griffes du travail prétendument indépendant (les risques et les cotisations sociales pour vous, les profits pour nous)...

Alors il y a le rêve (« *De nombreux salariés sont tentés par l'aventure de l'entrepreneuriat, notamment dans le secteur numérique...* ») et la dure réalité du carcan des droits acquis par les travailleurs (« *...mais peuvent rester freinés dans leur élan compte tenu du caractère protecteur du CDI* »).

Que faire ? Comme pour la mobilité externe « *volontaire* » inventée par l'A.N.I du 11 janvier 2013 et la loi qui l'a photocopié, changement « *volontaire* » d'entreprise et ici changement concomitant de statut (salarié non salarié).

Avec une prétendue garantie de retour (« *Ainsi, les salariés seraient-ils incités à créer leur propre entreprise tout en ayant un « filet de sécurité » pour réintégrer leur entreprise d'origine* »). Cela revient à développer les sauts à l'élastique en faisant confiance au patron qui a fabriqué l'élastique.

Préconisation 13 : « Développer les investissements des entreprises dans l'accompagnement des start-ups »

Même idée que la préconisation 12, avec l'honnêteté de préciser que pour les entreprises, ces start-ups ne sont qu'un **moyen de « travailler pour elles » avec des « modes de travail plus agiles »**. Là aussi, on reste confondu devant l'inventivité anglo-saxonne : la liberté de courir enchaîné devient « *agilité* » et quand la réalité socio-biologique refait violemment surface en dépression sévère, le rapport nous apprend qu'il s'agit là du « *FOMO* » (*Fear Of Missing Out* »), une forme désarmante d'« *anxiété sociale* » que l'on peut traduire par « *Angoisse de manquer quelque chose* »...

Préconisation 14 : « Supprimer la référence aux avantages en nature pour les outils numériques »

Rémunérations déguisées, les fournitures gratuites, les prêts ou les remises accordées aux salariés sur les outils de travail (smartphones, tablettes) ainsi que pour la prise en charge de « *certaines frais liés au nomadisme* » font aujourd'hui l'objet d'une réglementation pour les intégrer dans la rémunération brute et donc fait payer dessus des cotisations sociales.

Le rapport propose donc tout simplement de supprimer peu ou prou cette réglementation (« *redéfinie et élargie* ») qui « *freine les entreprises* » en veillant à ne plus « *impacter l'entreprise tant au niveau de l'IS (Impôts sur les Sociétés) et de la TVA que de la CVAE (Cotisation sur la Valeur Ajoutée des Entreprises)* ».



Préconisation 15 : « Réinscrire les nouvelles formes de travail dans notre système de protection sociale »

Il s'agit de dire tout va si vite que ceux qui travaillent devront inéluctablement s'adapter et passer par des périodes de chômage.

Faisons donc en sorte de les « *sécuriser* » en créant un « **socle de droits attachés à la personne et transférables d'une entreprise à l'autre et/ou d'un statut à l'autre, afin de lever les freins à la mobilité intra et inter entreprise** ». C'est, dit autrement, faciliter l'éviction des salariés en leur disant que l'élastique fourni pour le grand saut est bien solide.

Le problème est d'abord que **la seule chose sûre, c'est le saut**.

Ensuite, c'est **qu'en attachant les « droits » à la personne, on casse les actions collectives et on rabote les droits antérieurement acquis**. Expérience faite, par exemple avec les droits « transférables » pour les chômeurs, où l'élastique avait été soigneusement sectionné avant.

De la même façon, le moyen mis en avant dans le rapport, le « **prolongement du compte personnel d'activité** » (prolongement du prolongement, sa mise en place étant prévue le 1^{er} janvier 2017) est non seulement une **entreprise totalitaire** (Big Brother is quantifying you) **de mise en guerre de tous contre tous, mais également le moyen de diminuer les droits qu'il est censé garantir**.

Car, là aussi, l'expérience devrait inviter à réfléchir avant de sauter sur ce qui brille : le futur **compte personnel d'activité**, outre le fichage gigantesque de toute la population dans la suite des fichiers déjà existants (les divers « *livrets personnels de compétences* » pour les élèves étudiants et apprentis, et autres « *passesports* », C.V électroniques, pour les salariés, est censé agréger des comptes existants ou en cours de création : **compte épargne temps, droits au chômage rechargeables, mutuelle, compte personnel de formation, compte pénibilité**.

Le **compte épargne temps** a été créé pour différer, écorner voire ne pas donner aux salariés les congés (jusque là « obligatoires » à dates fixes) auxquels ils avaient droit (les personnels des hôpitaux et les policiers par exemple ne l'oublient pas).

Le **compte droits au chômage rechargeables**, à coût constant pour le patronat, a été tellement régressif qu'il a fallu le rectifier dès la mise en œuvre.

Le **compte « mutuelle »**, dans le prolongement de l'A.N.I du 11 janvier 2013 sur les complémentaires santé, se caractérise surtout par l'abandon du principe de solidarité de la sécurité sociale, l'accroissement du marché assurantiel et, peu ou prou, un financement accru de la part des salariés pour des paniers de soins plus réduits.

Le **compte personnel de formation**, institué par l'A.N.I du 11 janvier 2013, consiste également, comme pour le compte épargne temps à engranger le droit d'avoir un compte qui dit à combien d'heures de formation on aura éventuellement droit, mais au final moins qu'avant en quantité, le financement n'étant pas garanti, et moins en qualité car les formations sont désormais strictement limitées aux besoins des employeurs (mis en place au 1^{er} janvier 2015, puis retardé au 1^{er} janvier 2016, il consiste en un traitement automatisé de données personnelles comprenant au moins 83 champs, dont l'identifiant le plus liberticide, celui de la sécurité sociale, le handicap éventuel, l'adresse éventuelle à l'étranger, les numéros de téléphone et l'adresse électronique, les périodes d'inactivité avec les dates et les causes, la durée du travail, la rémunération, l'effectif de l'entreprise, la date éventuelle de décès...);

Le dernier **compte** individuel, sur la **pénibilité**, signe le renoncement définitif à faire reconnaître un droit collectif de départ plus précoce à la retraite pour ceux qui ont travaillé dans les métiers qui, d'évidence, sont plus destructeurs pour la santé que d'autres. Les salariés concernés devront ainsi accumuler et faire comptabiliser des points de souffrance individualisés pour pouvoir éventuellement un jour les faire valoir au prix décidé par ceux qui mettent en place le compte. On ne peut faire pire, sur le fond et sur la forme.

Pour être complet, le rapport souligne que son souci est également « *le financement de notre*



système de protection sociale » à travers le lien fait entre « *niveau de protection sociale* » et « *niveau d'activité* » (l'exact contraire du principe de solidarité de l'actuelle sécurité sociale).

Mais laisse entrevoir le but réel de l'opération : « ***Les avantages d'une telle évolution seraient pour les employeurs d'éviter la notion de délit de marchandage et de palier les problèmes liés aux écarts existants entre les conventions collectives*** ».

Ce qui traduction faite dit : exploiter des non salariés a deux avantages, en plus d'échapper aux cotisations sociales, on peut les payer moins que les minima prévus par les conventions collectives et on échappe aux sanctions prévues par la loi en ce cas.

Préconisation 16 : « ***Devoir d'information des plateformes de service pour l'établissement des droits et cotisations*** »

En onze lignes le **mode d'emploi pour légaliser UBER en France (ici Mettling montre une fois encore une meilleure « agilité » dans l'entourloupe que son alter ego Combrexelle)**.

« *L'économie numérique a vu naître des plateformes (UBER) dans lesquelles une partie du travail (conduire) et parfois du capital (véhicule) nécessaires à la réalisation du service (taxi) est réalisée, non par l'entreprise (UBER) à l'origine de la plateforme, mais par une partie de ses utilisateurs (les UBERISES). Dans cette économie, dite collaborative, ou de pair à pair (l'employeur n'est plus employeur, le salarié n'est plus salarié), il convient de distinguer les utilisateurs pour lesquels cette activité amateur est marginale (argent de poche ?) des utilisateurs qui en ont fait une source de revenus significative. Dans le second cas, il convient de s'assurer que cette activité ne constitue pas une sorte de travail informel (ipso facto, dans le premier cas, le travail clandestin serait donc légal, juste une question de seuil non fixé et dont on imagine bien qu'il sera aussi incontrôlable qu'incontrôlé ; et pour le deuxième cas, parler de travail informel laisse le choix entre économie familiale, économie conviviale et travail au noir) et qu'elle soit soumise à des obligations similaires, en termes de cotisations et de taxes, que les activités du secteur formel. C'est pourquoi il est important de prévoir une obligation de transmettre toutes les informations nécessaires à l'établissement des droits et des cotisations, pour les plateformes de services qui mobilisent le travail d'une partie de leurs utilisateurs (juste, on se garde de dire le statut des UBERISES, on ne parle pas de bulletins de paie par exemple, on laisse à UBER dont rien ne dit s'il sera employeur ou prestataire de services le soin de transmettre les informations qu'il voudra bien transmettre, et on ne dit rien des dispositions réglementaires liées à la profession de taxis).*

MACRON, qui en a déjà annoncé l'intention, a dans cette « *préconisation* » la base de la loi « *agile* » qui lui permettra de légaliser ce que la justice vient de déclarer illégal.

Préconisation 17 : « ***Clarifier les situations respectives de salarié et de travailleur indépendant*** »

Fondamental : les « *indépendants* » qui travaillent pour eux constituent pour les donneurs d'ordres un des deux moyens principaux pour ne pas compter (et payer) les heures de travail.

Ici aussi, on n'est pas déçu. Il faut innover et établir de « *nouveaux indices, lesquels seraient issus d'une appréciation plus économique que juridique* ».

Plus précis, le rapport propose un « *faisceau de critères élargi (degré d'autonomie du travail, décisionnaire de la rémunération, exclusivité des services du travailleur, etc...)* ». Pour les deux premiers critères, on voit bien que toutes les interprétations sont possibles, mais pour le troisième, le plus « *objectif* », on voit aussi que son utilisation, à l'heure du partage de salariés multiscartes, s'avèrera aisée pour écarter la présomption de salariat et les quelques droits qui vont avec.

Préconisation 18 : « ***Créer une plateforme publique permettant de consulter ses droits*** »

Les droits ne seraient plus dans le Code du travail mais sur un site unique « *pour les travailleurs opérant dans et hors salariat* » qui « *tout au long de (leur) vie professionnelle* » mélangerait statut de salarié et de non salarié. Une idée qui concrétise les préconisations 15, 16 et 17 ayant pour but de faire travailler le maximum de personnes comme faux indépendants et vrais sans droits.

**Préconisation 19 : « Compléter le droit à la déconnexion par un devoir de déconnexion »**

Rendre les salariés responsables des souffrances qu'on leur inflige.

Mettling, le D.R.H d'Orange, imagine donc **des formations pour que le salarié sache qu'il serait bon pour lui de se déconnecter de temps en temps** (« pour le salarié et pour le manager : se sensibiliser sur leur usage des outils numériques ; pour l'entreprise : de mettre à leur disposition des formations en ce sens » ; « savoir se déconnecter est une compétence qui se construit également à un niveau individuel mais qui a besoin d'être soutenue par l'entreprise »).

En effet, le salarié qui n'a pas été assez formé à se méfier de lui-même risque de crouler sous le travail (se retrouver en « surcharge cognitive et émotionnelle ») puis de s'écrouler (« Se pose en creux la question des risques psycho-sociaux ») victime d'un accident déclaré...en arrêt maladie.

Le rapport pointe les solutions : la première, **que le salarié puisse être entouré de collègues qui souffrent autant que lui** (« mise en place d'une régulation collective de la surcharge informationnelle »). La deuxième, **se garder de mettre en place des obligations légales en faisant confiance à l'entreprise** et à ses « bonnes pratiques » (« Au sein de l'entreprise, différentes démarches, pas forcément juridiques mais tout aussi efficaces, doivent encourager la déconnexion : chartes, configuration par défaut des outils, actions de sensibilisation »).

Comme au milieu du XIX^{ème} siècle, l'on sent poindre ici le souci comptable de certains employeurs de ne pas outrepasser les limites des ressources humaines (« Se pose ...l'enjeu de concurrence du temps d'attention disponible »)

Préconisation 20 : « Mettre en place au sein de l'entreprise une politique de régulation de l'usage des outils numériques »

Même idée que la « préconisation » précédente.

Préconisation 23 : « Compléter la mesure du temps de travail par la mesure de la charge de travail pour les secteurs dans lesquels celle-ci est pertinente »

Il faut arriver à cette 23^{ème} préconisation pour qu'enfin, noir sur blanc, et en dix petites lignes seulement, arrive **une des raisons d'être de la mission Mettling : ne plus compter le temps de travail** (la formule « Compléter la mesure du temps de travail » est clairement publicitaire pour qui lit au-delà du titre).

Donc, assure le rapporteur, **il y a des cas où, en raison de la charge de travail, on ne peut pas mesurer le temps de travail** et il faut **charger les « partenaires sociaux »** (une loi viendra ensuite qui dira que les partenaires sociaux sont en droit de le faire par accord collectif) **de réaliser la quête du Saint Graal : mesurer la charge de travail** (« il convient d'intégrer par le dialogue social une mesure de la charge de travail plus adaptée que celle du temps de travail »).

L'intérêt de ce tour de passe-passe, **étendre plus encore le nombre de salariés dont on ne comptera plus le temps de travail** est peu caché par le rapport : « Cette mesure de la charge de travail est en effet un préalable indispensable pour pouvoir étendre les cas d'usage du forfait jours de façon raisonnable ».

Comment expliquer que ceux qui peuvent tout mesurer, qui se font fort de mesurer l'incommensurable (la « charge de travail ») ne soient plus capables, comme avant, de mesurer le temps de travail ?

Préconisation 24 : « Intégrer le paramètre numérique dans la mesure et la prévention des risques professionnels »

Une autre question essentielle pour les employeurs : **comment faire en sorte que les « risques psycho-sociaux » ne dégénèrent pas en accidents reconnus comme liés au travail, voire en maladies professionnelles ?**

D'abord, rappeler que les conséquences négatives de l'introduction des nouvelles technologies sont profondément liées au comportement des salariés : « il s'agit d'une modification des comportements et non d'une simple modification de processus, l'appropriation en est plus longue



et plus variable d'un individu à l'autre »).

Compléter par la responsabilité indirecte des petits chefs (« *Le rôle du manager de proximité est ici aussi déterminant dans la gestion de la santé de ses salariés* ») qui sont parfois malades du rôle qu'on leur fait jouer.

Glisser que les « *nouveaux risques psycho-sociaux* » sont « *issus des nouvelles technologies* » permet par défaut d'insinuer que les employeurs sont exempts de responsabilité et que s'il faut en chercher, il faut en chercher du côté des salariés, car le terme « *psycho-social* » laisse supposer que le problème ne serait pas ce qu'il est, purement social et qu'y interviendrait la psychologie...des salariés.

Proposer que les services de santé au travail, les DIRECCTE et la CARSAT mettent en place « *à titre expérimental... un travail d'observation visant à mieux cerner l'adaptation des salariés aux transformations numériques...avec une étude de l'impact de ces dernières sur le stress, la qualité de vie au travail et l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle* ».

Il s'agit donc d'adapter les salariés à la machine qui serait cause du stress et non l'inverse comme exigé par le Code du travail.

Etablir un « *diagnostic partagé* » par les mêmes(SST, DIRECCTE, CARSAT) qui devront mettre en place des « *indicateurs de prévention des RPS* » (on dirait une maladie sexuellement transmissible).

Ils méritent d'être cités : des « *indicateurs de perception des salariés* » (sans doute le nombre de suicides, de dépressions, d'inaptitudes au travail ne sont-ils pas de bons indicateurs ; les indicateurs de la « *perception* » des salariés permettront eux de trierle bon grain – ceux qui, par « *nature* » ou par formation, savent « *gérer* » le stress -, de l'ivraie – les autres) ; des « *indicateurs de fonctionnement* » (procédures et autres « *chartes* ») ; les « *indicateurs portant sur la santé en tant que telle* » (on allait l'oublier) et là, on retourne à la case départ : **comment décider qu'une dépression ou des accès d'humeur, des manques de sommeil ou de concentration sont ou non liés au travail si les médecins du travail, les médecins de la sécurité sociale et les enquêteurs sont comme aujourd'hui, bon gré ou mauvais gré, dépendants des employeurs ?**

Pour finir, ce sont ces indicateurs qui décideront périodiquement s'il faut ou non faire quelque chose pour changer : « *fixation d'une périodicité de ces évaluations afin que l'évolution de ces indicateurs puisse infléchir la stratégie de prévention* ».

Les employeurs, comme aujourd'hui avec les études et autres plans de « *prévention des risques psycho-sociaux* », pourront continuer à être blanchis par le simple respect de procédures « *partagées* ».

Préconisation 26 : « *Diffuser les bonnes pratiques d'organisation du travail à distance* »

Affirmation : le travail à distance, c'est super : « *Le travail à distance...permet une réelle amélioration de la qualité de vie* ».

A deux conditions : être honnête (« *95 % estiment que leur qualité de vie est meilleure, mais 61% ressentent une augmentation du temps de travail* », le ressenti peut assombrir les plus belles choses...) et respecter les « *bonnes pratiques* ».

Les aspirants au télétravail devront donc le mériter et les employeurs sont invités à mettre en place des mesures calquées sur le contrat de travail :

1/ une **période d'essai** : « *instaurer une première phase de travail en présentiel, avant de basculer en travail à distance...* » avec un premier lavage de cerveau (« *... afin de construire une relation de confiance et de créer le sentiment d'appartenance* ») et une première manipulation (« *prendre en compte pour le manager la perception ressentie par le managé sur le contrôle de son engagement* ») ;

2/ des **horaires de travail sans horaires mais avec horaires** « *choisis* » par le salarié pour être contrôlé [« *définir les modalités de coordination (canal, créneaux horaires, etc.), ainsi que des*



outils d'interaction à distance, en laissant le collaborateur exprimer ses préférences » et « prévoir une ou des plages de disponibilités à distance du manager pour que le managé ne se sente pas isolé en cas de difficulté »] et appeler au secours ;

3/ tout en disant le contraire : « renoncer à une partie du contrôle, en insistant sur la nécessaire proactivité (capacité à prendre tout sur soi) du managé s'il ressent une perte de confiance de la part de son manager », **contrôler** (« contrôle directement issu de l'exploitation des données de connexion du salarié »), **contrôler** (« contrôle déclaratif : limiter le reporting à l'initiative du télétravailleur, en échange de l'engagement du managé de fournir un feedback régulier à son manager ») et **contrôler** (« contrôle des résultats : nécessité d'un encadrement qualitatif en amont et en aval des résultats fournis »).

Tempérons : par accord collectif ou par décision unilatérale de l'employeur comme à GDF Suez, il serait possible de « limiter les heures de disponibilité du managé à distance ». Mais ces éventuelles dispositions seront de nul effet tant que le travail demandé sera déterminé par les résultats ; et que la désapprobation, les mauvaises évaluations ou/et les sanctions ne viendront pas briser le moral et la carrière de ceux qui ne sauront pas se rendre « disponibles ». D'autant que rien n'est prévu pour sanctionner le non respect par l'employeur d'un accord collectif ou d'une décision unilatérale de sa part.

Préconisation 28 : « Clarifier, par un accord d'entreprise, la question de l'imputabilité en cas d'accident du travailleur à distance »

C'est l'entreprise qui, par accord, va décider, à la place de la loi et de la sécurité sociale, si l'accident est ou non un accident du travail !

La solidité d'une telle « garantie » peut être appréciée par le critère d'imputabilité évoqué par le rapport (« que, par accord d'entreprise, soit levée toute ambiguïté en cas d'accident survenant pendant les plages horaires travaillées ») quand on le rapporte aux affirmations précédentes sur l'impossibilité de mesurer le temps de travail et sur l'addiction coupable des salariés qui ne peuvent s'empêcher de travailler en dehors des plages.

Préconisation 29 : « Inviter les entreprises à intégrer à leur politiques de rémunération la notion de reconnaissance des efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique »

Encore un peu plus de rémunération au « mérite ».

Le mérite de cette préconisation est l'exposé que fait le rapport des « composantes » de la rémunération : 1/ « nature de l'emploi détenu » : cela ne dit rien de la qualification du salarié ; 2/ « objectifs de performance » : cela ne dit rien de la qualification du salarié ; 3/ la « composante » supplémentaire souhaitée par le rapport (« efforts d'adaptation des compétences et des qualifications au numérique ») : cela ne dit rien de la qualification du salarié.

Après avoir évoqué les seuls dispositifs VAE, le rapport envisage de reconnaître les qualifications en proposant que ces dispositifs soient adaptés : « **développement des tests ouverts en ligne délivrant des attestations de compétences etc...** ». On a là le retour à la décision de la Commission européenne (JO des Communautés européennes du 29 février 1996) qui ne s'est pas entièrement concrétisée et qui visait, ni plus ni moins qu'à mettre au point une carte d'accréditation des compétences (skill accreditation card) : « l'accréditation et la validation des compétences » devant utiliser « un système de logiciels interactifs relié par un réseau (Internet) qui délivrera des tests interactifs sur demande, évaluera les résultats et validera le niveau testé. Ce niveau sera enregistré sur une carte personnelle et ces cartes personnelles deviendront le véritable passeport pour l'emploi. ». **Rien à voir avec des qualifications collectives, tout à voir avec la mise en concurrence des « compétences » individuelles propice à la réduction des rémunérations.**

Préconisation 30 : « Encadrer strictement l'usage des données relatives aux salariés »

Le rapport sur ce point commence par fournir un état des lieux instructif.

On y lit notamment que « Les entreprises disposent de plus en plus d'informations sur leurs



salariés (courriels, messageries instantanées, appels téléphoniques, pages visitées...) comme sur les candidats à l'embauche. De plus, **certaines entreprises mettent en place des capteurs** susceptibles de leur apporter des informations **sur les comportements de leurs salariés** ».

On apprend avec intérêt l'usage qui est fait de ces « masses d'informations » grâce aux « HR analytics » : « recruter en analysant des millions de profils de demandeurs d'emplois et d'employés comme le proposent la société Kenexa, rachetée par IBM, ou encore LinkedIn » ; « modifier les critères de recrutement en intégrant des informations inédites (ex : l'évaluation par les pairs des développeurs), au-delà des diplômes et des parcours professionnels, comme le propose Gild » ; « analyser les comportements des salariés à travers leurs usages numériques afin d'améliorer l'efficacité de l'entreprise ».

Les questions qu'en tire le rapporteur valent réponses.

Passons sur l'audacieuse : « cette collecte de données ne porte-t-elle pas en elle le risque de surveillance des salariés ? ».

Sur les **pratiques de fichage de salariés** en « score d'employabilité » : « **le salarié peut-il avoir accès à ses données de « travailleur** » tout au long de sa vie professionnelle pour connaître son score d'employabilité...», et, le cas échéant, pouvoir mieux se valoriser ? »

Le rapporteur, semblant ignorer le droit d'accès de salariés aux données nominatives les concernant, se pose ensuite la question de l'intérêt de cet accès pour « son profil sur les réseaux de type LinkedIn (nombre de consultations de son profil, par qui...) ? ».

La question de l'interdiction du fichage semble ne pas se poser, seul celle des limites du fichage et de la mise en compétition : « **jusqu'où ces plateformes d'HR analytics peuvent-elles collecter, stocker et croiser des données ?** ».

Enfin, après nous avoir informé qu'il existe déjà à côté d'auto-mesures personnelles hors travail [« *quantified self mobilisé sur une base individuelle et dans une perspective de réflexivité personnelle (sur ses performances sportives, sur son sommeil...)* »] un « *quantified self au travail (mesure de l'humeur par exemple)* », le rapporteur, loin de succomber à la nausée, est d'avis que cela « *soulève des questions sur le droit des salariés à obtempérer (une coquille...) à ce genre de mesure et à avoir accès aux résultats de ces mesures* » avant d'en appeler à des « *expérimentations* ».

Retour à l'objet de la préconisation 30 : il faut quand même des « *mesures de régulation* ». Et de recommander une « *disposition législative clarifiant l'usage des données concernant ou provenant des salariés, rendant notamment obligatoire la publication d'une charte des données salariés opposable dans chaque branche/entreprise* ». En clair **une loi qui dise que la loi sera faite par des « chartes » de branche et/ou d'entreprise, lesquelles chartes diront les limites souhaitables à l'usage qu'on pourra faire de toutes les données personnelles des salariés** (tant sur eux-mêmes que sur leur activité).

Enfin, il apparaît au rapporteur que l'audace pourrait aller jusqu'à une « **gouvernance avec des organisations syndicales** » pour la « *définition* » et le « *contrôle* » de l'usage de ces données...

Préconisation 31 : « **Intégrer les outils numériques dans le dialogue social** »

La modernité va pouvoir « **contribuer à l'allègement d'un certain formalisme dont est parfois emprunt** (une coquille financière...) **le fonctionnement des IRP** ».

En effet, à l'inverse de la « *négociation sociale* » qui doit continuer à fonctionner avec les personnes en vrai (« *privilégier la forme présentielle* »), informer et consulter les représentants du personnel sans les avoir en face est un grand progrès si l'on y réfléchit bien : on pourra ouvrir « *des espaces d'échanges entre salariés, leurs représentants et l'entreprise sur les différents grands sujets d'évolution de l'organisation du travail* » (cause toujours) et se saisir de cette grande transformation numérique « *comme une opportunité pour co-construire les enquêtes et permettre aux IRP de se consacrer pleinement à leur rôle d'analyse et de co-construction des réponses sociales au sein de l'entreprise* ». Le rêve : des représentants du personnel amis, qui consacrent toute leur énergie à partager avec nous de doux moments de symbiose intellectuelle.

**Préconisation 32 : « Favoriser l'accès aux outils numériques des partenaires sociaux »**

Un complément de la préconisation 31.

La loi a prévu qu'un accord d'entreprise peut autoriser les organisations syndicales à diffuser publications et tracts par l'intranet ou par la messagerie électronique de l'entreprise.

Sous couvert de favoriser l'accès des « partenaires sociaux » à ces moyens numériques de diffusion, le rapport énonce plusieurs propositions tendant à le limiter : « *La mise en œuvre de ces moyens de communications devra être **clairement encadrée** par un accord négocié avec la direction qui permettra notamment de définir les conditions de bon usage de ces outils (**encadrement de la fréquence et de la taille des supports de communication**) » ; « *Les organisations syndicales devront aussi **clairement identifier un ou plusieurs responsables** de ces moyens de communication » (savoir qui incriminer) ; « ces outils pourront par exemple prendre la forme : d'un espace dédié sur l'intranet de l'entreprise avec **possibilité d'abonnement des collaborateurs** au(x) site(s) dédié(s) aux organisations syndicales (**on saura qui s'abonne et les syndicats ne pourront plus contacter ceux qui ne seront pas abonnés**) ; d'autres outils collaboratifs à définir (plateformes collaboratives d'échange etc...) ».**

Préconisation 33 : « Développer au sein de l'entreprise une logique de co-construction et de co-innovation »

« *La mission a constaté que les entreprises ayant adopté cet état d'esprit ont vu une meilleure adhésion à la transition numérique et ont gagné en agilité et en innovation, facteurs de performance économique et de qualité de vie au travail ».*

Dites-nous comment faire pour mieux exploiter votre temps de travail, votre énergie et vos idées et vous gagnerez notre reconnaissance.

Préconisation 36 : « Mettre à l'agenda de la prochaine conférence sociale l'impact de la transformation numérique sur la vie au travail »

Le menu de l'agenda est aussi un bon résumé du rapport : « *le partage desdits enjeux avec les partenaires sociaux* ».

GLOSSAIRE (French translation of the managerial catechism's language)

Big data : gros tas de données numériques gonfle PIB

Business model : ne pas confondre avec Business plan ; littéral. Modèle d'affaires ; représentation synthétique des techniques d'extraction de profit (exemple : modèle dit de l'appât et de l'hameçon)

Business units : ne pas confondre avec Business areas ; littéral. Unités d'affaires ; division formelle de l'entreprise en unités de Business model

Capteurs locaux : Managers planqués sous les ramures

Coach agile : manager subtil (je ne suis pas là mais je sais tout, voir définition précédente)

Co-construction : un synonyme de fayotage

Community buildings : lieux de travail pour plusieurs personnes

Convention collective (grille salariale) : mot grossier

Co-working : travail à plusieurs

Crowd-sourcing : mot valise ; littéral. approvisionnement par la foule ; traduction moderne de sous-traitance, sans délimitation juridique (exemple : fonctionnement de Wikipédia et Google)

Crowd workers : travailleurs pauvres mais modernes

Déconnexion : le cauchemar du salarié insouciant (« *savoir se déconnecter est une compétence* »)

Digital natives : Obélix du numérique ; se dit des personnes potentiellement unidimensionnelles



car tombées à la naissance dans la marmite électronique

Digital pattern : taches graisseuses laissées sur le net par les télétravailleurs et analysées par le manager de proximité

Durées légale et maximales du travail : mots souvent grossiers, à manier avec dextérité

Empowerment : à l'origine, moyen de libération collective des dominés, désigne aujourd'hui l'effort de conviction et le sentiment qu'on est plus grand en levant le front ou, plus fréquemment la satisfaction souvent illusoire d'« avoir eu son mot à dire » ; terme polysémique très en vogue dans la littérature managériale (en 1997 est paru un livre sur le self-empowerment des chiens)

Emprunt : mot dont la proximité avec « empreint » rend l'utilisation délicate

Ergostressie : concept flou (fatigues physiques et mentale + stress + plaisir) bien commode

Essaimage digital : se dit de l'envol de salariés, à la faveur de « *dispositifs fiscaux incitatifs* », vers une indépendance de statut suivi de leur atterrissage au sol

Feedback : Reporting régulier ; fait Larsen en cas d'excès

FOMO (Fear og Missing Out) : littéralement, « *angoisse de manquer quelque chose* » ; phénomène psychologique de rejet périodique et violent de la laisse numérique incorporée

Forfait jours : aux salariés le temps sans montre, aux chefs le chronomètre sans aiguilles

Freelance : Crowd workers en devenir

Front-end : désigne la partie émergée de l'iceberg informatique, ce qui est présentable et présenté au client

Groupement d'employeurs : regroupement d'employeurs pour éparpiller leurs salariés

HR : RH en anglais

Incubateurs : sorte d'œufs qui, lorsqu'ils sont « *au sein des murs* » de l'entreprise, peuvent donner quelque omelette

IM : Instant Messaging ; bavardage numérisé

Infobésité : version moderne du travail à la chaîne numérique

Manager de proximité : emmerdeur le moins éloigné

Lien de subordination : notion en cours de réécriture

Littératie numérique : concept sans définition consensuelle

Multitude : source de profits captée en dehors de l'entreprise

Nétiquette : normes de politesse sur Internet

Nodal (échelon) : lieu précis où se situe l'emmerdeur susévoqué ; point délicat à situation réversible (« *le management de proximité étant l'échelon nodal des tensions dans l'entreprise...* »)

Nouvelles formes d'emploi : anciennes formes de précarité

Obergo : Observatoire du télétravail et de l'Ergostressie

Open spaces : espaces de travail ouverts aux regards managériaux mutualisés

Partage de salariés : voir groupement d'employeurs

Quantified self (au travail) : désigne en hommage à Sisyphe le travail de mesure permanente opéré par le subordonné qui se rachète après s'être vendu

Raisnable : notion juridique prise en Allemagne et reprise par la Cour de cassation ; désigne la mesure précise et idoine des dérogations à la loi qui peuvent être admises

Reconnaissance professionnelle : gage d'une augmentation de la productivité du travail (« *une*



reconnaissance professionnelle forte peut contribuer à accepter une intensité de travail importante »)

Reporting : littéral. action de rendre le rapport attendu à son chef ; profonde addiction managériale sans traitement curatif connu

Ressenti : fausse appréciation (« 95 % estiment que leur qualité de vie est meilleure, mais 61% ressentent une augmentation du temps de travail ») ;

Risques psycho-sociaux : maladies socialement transmissibles par contact trop étroit avec le management

R.T.T (jours de) : littéralement Réduction du Temps de Travail, mais simple mode de répartition du temps de travail ; notion archaïque peu cohérente dès l'origine ; entendue aujourd'hui communément comme repos des privilégiés

Score d'employabilité : mode de quantification des salariés utilisée en toute discrétion dans des jeux pervers réservés à l'élite managériale

Self-employment : chômeur aventureux

Sentiment : fausse appréciation (« La transformation numérique peut être un facteur de stress au travail... en créant chez le salarié un sentiment de sollicitation permanente » ; « plage de disponibilités » (sous la tablette, la plage)

Sérendipité : mot utile pour ne pas passer pour un plouc aux « Diners du Siècle » ; désigne une qualité des plus rares, à valoriser ; la développer permet de prévoir l'imprévisible et de programmer le hasard

Smart data: Big data orienté(e)s commerce

Squad : équipe de travailleurs libres sous coach agile

Télé-local : se dit d'un travail effectué dans un lieu plus ou moins proche du domicile

Télé management : contresens facile ; déplacement des managés, pas du manager

Télétravail : travail à domicile mais sans la télé.

Top management : le dernier échelon nodal

Travail nomade : notion trompeuse (mobilité externe fortement encadrée)

Vagues : phénomène naturel inéluctable ; « des vagues de risques psycho-sociaux » (sous la vague, le manager)

Vocation (à) : Désigne de plus en plus fréquemment une chose ou une personne destinée à disparaître de la vue ou de la circulation (« les personnes occupant des postes ayant vocation à disparaître »)

Richard Abauzit Gérard Filoche