



Revue de Presse



Revue de Presse du 17 au 21 octobre 2016

Vilains fonctionnaires !

C'est devenu une maladie chronique même si l'on perçoit quelques pics par temps de campagne électorale. Et la raison étant le seul remède susceptible de la vaincre, on désespère un jour, de s'en débarrasser ! On pourrait l'appeler la « *fonctionnarite aigüe* », affection moderne qui se manifeste par une aversion irrésistible et un délire verbal où les chiffres les plus farfelus sortent comme une logorrhée sans fin de la bouche du malade. C'est un terrible mal qui consiste à s'en prendre aux fonctionnaires, coupables de coûter trop cher à la Nation et dont il faut, c'est élémentaire, diminuer le nombre ! Et si tous n'en meurent pas, tous en sont atteints ! La dernière « poussée » a eu lieu en direct jeudi 13 octobre en soirée à la télévision sur TF1 lors d'une émission consacrée à la primaire des candidats de la droite et du centre. Emportés par cette fièvre délirante – qui est un des symptômes du mal mais il en existe malheureusement bien d'autres - les impétrants sans doute épuisés par une station debout prolongée, n'ont pu se retenir pareil, au malade atteint du syndrome de Gilles de la Tourette qui ponctue ses phrases de mots obscènes.. Et les voilà partis dans un délire neurologique que l'académie de médecine qualifie d'héréditaire. Ah, on a été servis ! La question de la dépense publique abordée a transformé des postulants jusqu'à lors calmes, en loups-garous de pleine lune. C'était ahurissant et pas question de compter sur les « *journalistes modérateurs* » pâles Diafoirus bien vite dépassés. C'était à qui serait capable de supprimer le plus de fonctionnaires une fois élu(e) à l'Elysée, une sorte de chasse aux pigeons où la mauvaise foi le disputait à l'opportunisme le plus grossier. On se serait cru à une vente aux enchères : 250 à 300 000 pour le maire de Bordeaux. Pareil pour l'ancien Président de la République qui affinait son projet en proposant de supprimer 150 000 postes dans la seule fonction publique d'Etat, pas moins ! Pas de chiffre bien précis pour le maire de Meaux qui est resté bien vague, un grand coup de karcher pour la députée de l'Essonne qui propose de supprimer carrément le statut de la fonction publique ! 500 000 a osé un ancien ministre de l'agriculture qui avait pourtant soigné son look, délaissant la cravate pour un col de chemise ouvert, très tendance....petit joueur ! L'ancien Premier ministre ne s'est pas dégonflé, annonçant une coupe franche de 600 000 fonctionnaires !

Nous voilà prévenus, la RGPP et autres réformes du même acabit qui ont dépecé la fonction publique, n'étaient qu'une piqûre d'insecte à côté de ces joyeusetés !

On attend maintenant avec angoisse la primaire de la gauche parce qu'il faut le savoir : on n'a toujours pas trouvé le remède. Et les cinq ans écoulés nous laissent un goût amer.

De là à se rendre malade...

Brigitte PERROT

Tout sur le futur décret refondant la DRH des fonctionnaires

- **Le projet de décret transmis aux organisations syndicales le 19 octobre liste les nouvelles missions de la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) et précise la fonction RH au plan ministériel. Le texte prévoit la création de conférences interministérielles de ressources humaines et des conventions entre les ministères et la DGAFP.**

Il était attendu. Le ministère de la Fonction publique a transmis aux organisations syndicales, mercredi 19 octobre dans l'après-midi, le projet de décret relatif au renforcement des politiques de ressources humaines dans la fonction publique, avec au centre le nouveau rôle dévolu à la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), instituée en 1946 en même temps que le statut général de la fonction publique et depuis éternelle "DRH groupe de l'État en devenir".

Le chantier, lancé sous l'égide du Premier ministre, Manuel Valls, en novembre 2015, avait semblé prendre un peu de retard ces derniers temps, le projet de décret traitant à la fois de la DGAFP et du rôle des directeurs des ressources humaines dans chacun des ministères. Un point très sensible qui a donné lieu à quelques passes d'armes en coulisse. Le projet de décret a été validé le 14 octobre en réunion interministérielle. *"Il est prévu de publier le décret d'ici la fin de l'année 2016"*, a écrit la DGAFP aux syndicats. Le processus de consultation des instances sera le suivant : consultation du comité technique spécial de la DGAFP le 26 octobre, consultation du comité technique d'administration centrale des ministères économiques et financiers le 4 novembre et consultation du CFSPE, le 14 novembre.

À mi-chemin entre droit et sémantique, le projet de décret consacre 23 articles sur 42 à la DGAFP. L'article 10 énonce que la DGAFP *"assure les missions de direction des ressources humaines de l'État"*, ce qui n'était pas affirmé dans le précédent décret, peu détaillé et en vigueur depuis 2008.

Plusieurs consultations

Le décret introduit *via* l'article 5 la notion de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences dans la fonction publique : la DGAFP définit les orientations et coordonne les actions en la matière. La direction *"propose et coordonne"* les politiques en matière de recrutement, de formation et d'organisation des parcours professionnels des agents publics et accompagne les employeurs publics dans la mise en œuvre de ces politiques.

L'article 10, sans doute le plus concret, donne quelques indications sur le process futur, c'est-à-dire sur la manière de vivre au quotidien la transversalité – incarnée par la DGAFP – et de l'articuler avec la verticalité, jalousement revendiquée par les ministères. La DGAFP

“élabore, en lien avec les ministères, une stratégie interministérielle de ressources humaines, qui est arrêtée par le Premier ministre, sur proposition du ministre chargé de la Fonction publique”. Cette stratégie fixe les priorités triennales en matière d'évolution des ressources humaines au sein des administrations et établissements publics de l'État, *“en cohérence avec la stratégie pluriannuelle des finances publiques”.*

Sur le plan pratique, la stratégie interministérielle donnera lieu à l'élaboration, dans chaque ministère, d'une convention d'engagements signée entre le secrétaire général du ministère et le DGAFP. Le préfet, qui s'impose de plus en plus dans la gestion des agents – notamment ceux des directions départementales interministérielles –, voit aussi son rôle précisé dans le cadre de ce texte, puisque ladite convention est également déclinée par le préfet de région dans le cadre du plan interministériel de gestion prévisionnelle des ressources humaines adopté après consultation du comité de l'administration régionale.

Au plan interministériel, des conférences de ressources humaines seront organisées une fois par an entre les ministères, la DGAFP et la direction du budget pour préparer les conventions d'engagements et évaluer leur mise en œuvre. Le patron de la DGAFP, dont le positionnement administratif peut varier au fil des gouvernements, rendra désormais compte annuellement au Premier ministre et au ministre chargé de la Fonction publique de la mise en œuvre de la stratégie interministérielle.

Priorités de formation

La DGAFP sera aussi chargée d'élaborer, en lien avec les ministères, un schéma directeur de la politique de formation professionnelle tout au long de la vie des agents de l'État. Ce schéma définit les priorités de formation dans les domaines communs à l'ensemble des ministères, coordonne leur action et celle des opérateurs à cet effet, fixe les objectifs et modalités pour développer des formations numériques accessibles à tous les agents publics. Surtout, la direction sise boulevard Diderot, dans le 12^e arrondissement de Paris, *“veille”* à la mutualisation des actions de formation et *“gère”* des crédits de formation continue portant sur des besoins communs à plusieurs ministères.

Avec des termes pesés au trébuchet, le décret traite du rôle de cette direction interministérielle en matière budgétaire (pour le volet rémunération) alors que ce sujet est aussi traité par la direction du budget, qui a historiquement l'ascendant. Les deux directions ont tenté d'améliorer, ces dernières années, leur coopération *via* la mise en place d'un guichet unique qui ne donne pas encore satisfaction. *“La DGAFP assure, en lien avec la direction du budget, la coordination des dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière et, de manière plus générale, concernant l'ensemble des agents publics”*, précise le décret, qui ne rentre toutefois pas dans le détail de la mécanique. Le texte rappelle aussi que la DGAFP définit, en lien avec la direction du budget, la politique salariale de l'État et contribue à sa mise en œuvre.

Le projet de décret se penche aussi sur la fonction RH dans les ministères, très diversement structurée selon les secteurs et la puissance des directions métiers, en particulier au ministère de l'Intérieur. Le texte prévoit la désignation d'un responsable ministériel des ressources humaines dans chaque département ministériel, entendu comme l'ensemble des services dont un même secrétariat général de ministère coordonne l'action. Une formulation dont il faudra observer la traduction en pratique.

Fonction RH confortée

Ce responsable coordonne l'activité des responsables des ressources humaines des directions et services du ministère. Le responsable ministériel des ressources humaines définit et met en œuvre la stratégie ministérielle de ressources humaines, en tenant compte des engagements définis dans la fameuse convention évoquée plus haut. Il coordonne aussi la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEEC). Il se voit aussi confier une autre attribution sensible : la gouvernance et la maîtrise d'ouvrage des systèmes d'information des ressources humaines, en liaison avec le responsable ministériel chargé des systèmes d'information et en cohérence avec les systèmes d'information interministériels de gestion des ressources humaines. Sollicité par *Acteurs publics*, le ministère de la Fonction publique "ne commente pas un document de travail" mais se "félicite de l'avancée du dossier".

"Le décret est positif mais assez hallucinant dans sa forme, très verbeux, très dans les modalités, s'agace un DRH ministériel, pourtant pas le plus hostile aux logiques transversales. On ne le trouve pas très politique car il donne l'image d'un empilement de ce que fait déjà la DGAFP, une liste à la Prévert. Il y avait au départ deux articles pour décrire la DGAFP et on est passé à plus de 20, cela traduit tout, quoi ! C'est superambitieux, leur truc ! Mais si la DGAFP ne change pas ses modes de fonctionnement, il ne se passera rien. Il va falloir que cette DRH État devienne animatrice et... ça n'est pas gagné !"

Pierre Laberrondo

Le gouvernement veut améliorer la prise en compte de la pénibilité par les employeurs publics

- Dans un document de travail soumis aux organisations syndicales mercredi 19 octobre, la direction générale de l'administration et de la fonction publique recommande de mieux accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité. Cette dernière est insuffisamment développée dans la fonction publique, jugeait un rapport d'inspection en juin dernier.

Cartographier les métiers exposés à la pénibilité, renforcer le suivi des agents exposés aux risques et leur proposer un accompagnement individuel. Telles sont les propositions de mesures avancées par la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) dans un document de travail qui sera soumis aux syndicats mercredi 19 octobre. Cette réunion intervient dans le cadre des négociations sur le nouveau projet de plan Santé au travail, le SST2.

Dans cette feuille de route, qu'*Acteurs publics* s'est procurée, la DGAFP préconise notamment de renforcer le suivi des parcours professionnels des agents exposés aux risques professionnels mais également d'accompagner les employeurs publics dans la mise en œuvre de leurs obligations en matière de prévention de la pénibilité.

Des recommandations déjà avancées, en juin dernier, par l'Inspection générale de l'administration (IGA) et l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS) dans un rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique. Le document pointait des lacunes et des dysfonctionnements des employeurs publics en la matière et soulignait que la transposition du compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) aux agents publics était certes "*souhaitable*" mais pour l'heure "*prématurée*".

Traçabilité

Face à l'"*imparfaite*" maîtrise de la notion de pénibilité par les employeurs publics, la DRH de l'Etat propose de mieux les accompagner dans leurs obligations légales, notamment en matière de traçabilité.

Comme le préconisait le rapport d'inspection de juin dernier, la DGAFP recommande ainsi d'établir une cartographie des métiers donnant lieu à une exposition à l'un des dix risques professionnels identifiés par le code du travail (manutention de charges, postures pénibles, températures extrêmes, travail de nuit, ...). Cartographie que la mission confiée à l'IGA et à l'IGAS n'avait elle-même pas effectuée.

Cette cartographie "*doit permettre d'effectuer un travail de diagnostic et de connaître, ex ante, les métiers exposés*" précise la DGAFP dans son document de travail. "*Elle permettra également de fonder la traçabilité individuelle des expositions*".

Quant aux agents exposés au-delà des seuils d'exposition aux facteurs de risques (calculés en intensité et en temporalité, les représentants du ministère de la Fonction publique entendent généraliser les fiches individuelles de suivi de ces derniers. Leur établissement pourrait même faire *"l'objet d'un temps dédié au cours de l'entretien professionnel annuel"*.

Accompagnement

Dans ses objectifs pluriannuels, la DGAFP propose également de faire évoluer le suivi RH des agents exposés aux risques professionnels. Sont ainsi préconisés la mise en place d'un temps de discussion sur les conditions de travail à l'occasion des entretiens professionnels annuels ou encore l'enrichissement des fiches de poste par une rubrique *"parcours professionnel ultérieur possible"*.

En plus de connaître *"avec précision les expositions auxquelles est assujetti le poste"*, cette nouvelle rubrique devrait donner à l'agent *"une visibilité sur les possibilités de parcours professionnel afin qu'il puisse anticiper son évolution future"*.

La mise en place d'un *"congé en évolution professionnelle pour raison de santé"* est en outre avancée par la DRH de l'Etat. Déjà ouvert aux agents déclarés inaptes et en situation de reclassement, ce dispositif *"pourrait être ouvert et adapté aux agents exposés, au-delà des seuils"*.

Ainsi, ces derniers pourraient disposer *"d'un cadre statutaire leur permettant de concrétiser leur projet professionnel au travers d'une formation, d'un dispositif d'alternance, etc"* ajoute la DGAFP.

Bastien Scordia

Un projet de décret précise les déclarations d'intérêts pour certains agents publics

En application de la loi votée en avril dernier sur les droits et obligations des fonctionnaires, un projet de décret qui sera présenté aux organisations syndicales le 19 octobre fixe les modalités de transmission des déclarations d'intérêts pour certains agents publics.

C'est l'un des décrets attendus dans le cadre de l'application de la loi votée en avril dernier sur les droits et obligations des fonctionnaires, qui prévoit un renforcement global de la déontologie dans le secteur public. Le ministère de la Fonction publique va présenter aux organisations syndicales le 19 octobre un projet de décret et visant à préciser la déclaration d'intérêts rendue obligatoire pour certains agents publics.

Le texte adopté en avril élargit en effet le champ d'application de la déclaration qui n'était réclamée, depuis la loi sur la transparence de 2013, qu'à une catégorie restreinte de hautes personnalités du secteur public parmi lesquelles, les membres du gouvernement, du Parlement ou les personnes occupant un emploi ou des fonctions à la décision du Gouvernement et pourvues en conseil des ministres.

Le projet de décret -dont l'entrée en vigueur est prévue au 1^{er} janvier 2017- élargit lui donc l'obligation de déclaration à de nombreux agents publics, situés plus bas dans la hiérarchie, notamment ceux exerçant directement ou par délégation de compétence ou de signature certaines attributions sensibles : signature de marchés publics en qualité de pouvoir adjudicateur ou d'entité adjudicatrice ; fixation de tarifs concernant une personne morale exerçant son activité dans un secteur concurrentiel conformément aux règles du droit privé ; attribution d'aides financières ou de subventions ; délivrance, suspension ou retrait d'un agrément à une personne morale, homologation ou certification d'une personne morale ; etc. Le projet de décret énumère toute une liste de fonctions dont les titulaires ont vocation à se soumettre à ce dispositif.

Déclarations confidentielles

Les agents visés par le projet de décret devront transmettre, avant la nomination dans l'un des emplois dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient, une "*déclaration exhaustive, exacte et sincère de [leurs] intérêts*" à l'autorité investie du pouvoir de nomination. L'obligation de transmission de la déclaration d'intérêts s'applique quelle que soit la position statutaire et quelles que soient les conditions d'occupation de ces emplois : à temps complet, partiel, partagé, non complet ou incomplet.

S'agissant du contenu, les déclarations seront bâties sur le même modèle que celui défini par la loi sur la transparence en 2013. La déclaration d'intérêts et l'actualisation de cette déclaration constituent des données confidentielles à caractère personnel au sens de l'article 2 de la loi du 6 janvier 1978, énonce le texte. Elles ne seront donc pas rendues publiques. "*À ce titre, la confidentialité des éléments qu'elles contiennent doit être assurée. Afin de garantir la confidentialité et l'intégrité des éléments contenus dans ces déclarations, l'autorité*

hiérarchique prend les mesures nécessaires pour restreindre l'accès aux seules personnes autorisées que sont l'autorité de nomination, les autorités hiérarchiques, l'agent et, en tant que de besoin, l'autorité investie du pouvoir disciplinaire."

Pour rappel, il est prévu que l'autorité hiérarchique ou, le cas échéant, l'autorité de nomination, procède à l'appréciation du contenu de la déclaration d'intérêts et de son actualisation. En cas de difficulté ou de doute, elle transmet la copie certifiée de ces déclarations, sous double pli cacheté revêtu d'une mention relative à son caractère confidentiel et de manière sécurisée, à la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP). A charge pour cette instance indépendante d'apprécier si l'agent dont les déclarations lui sont transmises se trouve dans une situation de conflit d'intérêts ou non.

Pierre Laberrondo

Semaine cruciale pour le compte personnel de formation

- Le ministère de la Fonction publique présentera, jeudi 20 octobre, la première mouture du projet d'ordonnance instituant au 1^{er} janvier 2017 un compte personnel de formation pour les fonctionnaires. Le texte, déjà transmis aux organisations syndicales, prévoit également la création d'un "compte d'engagement citoyen".

Le droit à la formation tout au long de la vie des fonctionnaires se précise. Avant une réunion de concertation prévue jeudi 20 octobre, le ministère de la Fonction publique a transmis, lundi 17 octobre aux organisations syndicales, le projet définitif d'ordonnance portant création d'un compte personnel de formation (CPF) pour les fonctionnaires.

Dans ce projet de texte, le ministère rappelle les modalités de mise en œuvre du dispositif devant entrer en vigueur le 1^{er} janvier 2017 et prévoit également la création d'un compte d'engagement citoyen dans la fonction publique.

Projet professionnel

Sur le CPF, le projet d'ordonnance reprend en grande partie les dispositions présentées aux syndicats le 7 septembre dernier. Est ainsi précisé que tout fonctionnaire peut mobiliser "à son initiative" son CPF en vue de suivre des actions de formation "pour mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle".

Le compte personnel de formation est, quant à lui, alimenté à hauteur de 24 heures maximum par année de travail et ce jusqu'à l'acquisition "d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures maximum par année de travail, dans la limite d'un plafond de 150 heures".

"Rien de surprenant, commente Luc Farré, secrétaire général de l'Unsa Fonction publique. Mais nous sommes tout de même déçus que le projet d'ordonnance n'aille pas plus loin. La création d'un compte pénibilité aurait été une bonne chose".

Points d'incertitude

Plusieurs points demeurent néanmoins en suspens : les formations éligibles au CPF, le financement du dispositif et la possible voie de recours en cas de refus de l'employeur. Le projet d'ordonnance affirme que le droit à la formation doit "faciliter" le parcours professionnel, la mobilité et la promotion des agents sans pour autant préciser quelles formations sont éligibles au CPF.

La question du financement n'est, quant à elle, "toujours pas évoquée", souligne Luc Farré. Les frais de la formation devraient toutefois être pris en charge par l'administration, mais "il est difficile de trouver un système similaire au secteur privé où des enveloppes sont consacrées à la formation", précise-t-on du côté du ministère de la Fonction publique.

Concernant la possibilité de recours des agents au cas où l'employeur ne donnerait pas son accord sur le contenu et le calendrier de la formation, *"il y a un équilibre à trouver"*, souligne le ministère. Le texte prévoit une avancée en ce sens puisqu'il propose que toute décision de refus opposée à une demande de mobilisation du CPF *"soit motivée"*.

Compte d'engagement citoyen

Le projet d'ordonnance prévoit également la création d'un compte d'engagement citoyen (CEC). Ce dernier recense les activités bénévoles ou de volontariat des fonctionnaires et leur permet d'acquérir des heures inscrites sur le CPF et des jours de congé destinés à l'exercice de ces activités.

Sont ainsi éligibles au CEC le service civique, la réserve militaire, la réserve communale de sécurité civile, la réserve sanitaire, l'activité de maître d'apprentissage, les activités de bénévolat associatif ou le volontariat dans les armées. Les heures acquises sur le CPF grâce à ces activités ne peuvent néanmoins pas excéder le nombre de 20 et ce au titre d'une même année civile et d'une même catégorie d'activités bénévoles ou volontaires.

Les syndicats et la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) ont donc rendez-vous jeudi 20 octobre pour discuter des orientations prévues dans le projet d'ordonnance. Reste à savoir si toutes les organisations syndicales seront présentes. Trois syndicats (CGT, FO, Solidaires) avaient boycotté la précédente réunion de travail sur le sujet.

Quoi qu'il en soit, les échéances sont fixées. Le texte devrait être soumis au Conseil commun de la fonction publique le 6 décembre prochain, avant un avis du Conseil d'État et du Conseil national d'évaluation des normes. L'ouverture définitive des droits des agents au titre du compte personnel de formation est quant à elle programmée pour le 1^{er} janvier prochain.

Bastien Scordia

Effectifs, statut, durée du travail des fonctionnaires : ce qui ressort du débat des candidats à la primaire

Lors de leur premier débat organisé dans le cadre de la primaire de la droite et du centre, les 7 candidats ont mis l'accent sur la réduction des effectifs dans les fonctions publiques et sur leur répartition. Le temps de travail et la question du statut ont aussi été abordés.

Les fonctionnaires étaient au cœur des échanges du premier débat organisé par TF1, RTL et *Le Figaro* le 13 octobre entre les 7 candidats à la primaire de la droite et du centre : Alain Juppé, Nicolas Sarkozy, Bruno Le Maire, François Fillon, Jean-François Copé, Nathalie Kosciusko-Morizet et Jean-Frédéric Poisson. L'occasion pour eux de réaffirmer leurs positions sur ce thème, bien plus tranchées que celles formulées lors des campagnes de 2007 ou 2012, mais pas toujours très claires.

La suppression de 500 000 postes dans la fonction publique sur le prochain quinquennat, proposition émise par Bruno Le Maire, a été attaquée par ses adversaires, qui lui ont reproché de mélanger derrière ce chiffre les postes de fonctionnaires et les contrats aidés. Le député de l'Eure a paru plutôt sur la défensive et, semblant botter en touche, a évoqué la *"fin du tout-social"*.

Nicolas Sarkozy a quant à lui détaillé la répartition des 300 000 suppressions de postes qu'il propose durant le prochain quinquennat : la moitié dans la fonction publique de l'État et la moitié dans la territoriale. Objectif : 7 milliards d'euros d'économies. *"Sur l'État, on fait comme on a fait sur mon quinquennat, où nous avons supprimé 150 000 postes de fonctionnaires par le « 1 sur 2 » [le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite, mis en œuvre de 2007 à 2012, ndlr]. Je n'exonère qu'un seul ministère, le ministère des forces de sécurité et de la défense. Tout le reste, le « un sur deux » repart. Pour les collectivités, l'État passera des contrats avec les associations d'élus."*

La sécurité sanctuarisée ?

Jean-François Copé, qui entretient des relations plus que tendues avec l'ancien chef de l'État, lui a adressé un petit tacle sibyllin en rappelant implicitement que les effectifs de sécurité avaient baissé sous la Présidence Sarkozy. *"Dans le domaine de la sécurité, il va falloir faire la différence, il ne faudra pas hésiter à embaucher massivement dans la police, la gendarmerie et la justice car depuis dix ans, ces administrations-là sont vulnérables"*, a dit Jean-François Copé, tout en affirmant partager l'objectif global d'une réduction des effectifs dans le secteur public.

Nathalie Kosciusko-Morizet a, elle, préféré concentrer sa communication sur le statut de la fonction publique. *"Je propose de supprimer le statut dans un grand nombre de missions. Le*

statut de la fonction publique, ce sont des droits et des devoirs et cela accompagne un mode de gestion qui est très lourd. Le statut a été dévoyé”, a estimé cette ancienne ingénieure des Ponts, des eaux et des forêts qui a démissionné de la fonction publique en 2015. Invitée à donner des exemples de missions qui pourraient faire l'objet d'un exercice sans statut, elle a cité le cas des enseignants et, en réponse à une question, celui des aiguilleurs du ciel. *“Et quand on est sous statut, on n'est pas obligé d'être en contrat à vie”*, a-t-elle poursuivi évoquant le cas des militaires qui, pour certains, ont souscrit des contrats de cinq, dix ou quinze ans. *“L'armée s'est réformée plus vite que beaucoup d'autres parts de la fonction publique. Quoi de plus régalien que l'armée ?”* s'est interrogée l'ancienne ministre de l'Écologie.

Le député et président du Parti chrétien démocrate Jean-Frédéric Poisson a tenté d'apparaître dans une position de sagesse et de réalisme, adressant quelques mises en garde à ses concurrents. Le renforcement de la puissance protectrice et régaliennne de l'État va nécessiter des dépenses massives, dont toutes ne pourront pas être financées par des diminutions de postes de fonctionnaires, a-t-il jugé en substance. *“Personne ne forcera une collectivité à rompre un contrat de la fonction publique, c'est dans la Constitution, a prévenu en outre Jean-Frédéric Poisson. Si on ne prenait pas la précaution de prévenir les agents de la fonction publique de leur travail de demain matin, de l'organisation dans laquelle ils travailleront, s'il n'y a pas tout ce travail préalable, pédagogique, qui est fait, je ne vois pas comment ou pourra tenir les équilibres présentés jusqu'ici.”*

Augmenter le temps de travail

Partisan d'une rupture nette avec le passé, l'ex-Premier ministre François Fillon a pour sa part mis l'accent sur le lien de corrélation entre diminution du nombre de fonctionnaires et augmentation du temps de travail. *“On voit bien qu'il y a un blocage, un problème dans tous les programmes de mes concurrents par rapport à la baisse de la dépense publique, a jugé François Fillon. Pourquoi ? Parce que la baisse de l'emploi public ne peut être pratiquée que s'il y a une augmentation du temps de travail. Voilà.”*

Cette question du temps est aussi fondamentale pour assurer cette référence en matière de négociation dans le privé, a-t-il aussi précisé. Sur ce point du temps de travail dans la fonction publique, l'ancien locataire de Matignon a rappelé son objectif de passage aux 39 heures hebdomadaires.

Nicolas Sarkozy a, lui, rappelé son objectif de 37 heures, en promettant que les exécutifs des collectivités pourraient négocier sur ce sujet, avec de nouvelles marges de manœuvre. Le maire de Bordeaux, Alain Juppé, a pour sa part mis l'accent sur les marges de manœuvre existantes en matière de temps de travail, en estimant que l'application de la durée légale actuelle (35 heures) dans la fonction publique pourrait déjà rapporter des économies à hauteur de *“80 000 emplois”*. *“Vous voyez qu'il y a de la marge ! a lancé l'ancien Premier ministre de Jacques Chirac. L'absentéisme, sur lequel on avait lutté avant 2012 [la mise en place d'un jour de carence en cas d'arrêt maladie, supprimé par la gauche lors de l'alternance, ndr], est aussi une variable d'ajustement très importante.”*

Pierre Laberrondo

Julien Rencki : “Les stages sont un levier de la diversité insuffisamment exploité dans les administrations”

Alors que le gouvernement planche sur les discriminations dans l'accès à l'emploi public après la remise du rapport L'Horty, Julien Rencki, haut fonctionnaire et président du groupe de travail “Secteur public et diversité” de la fondation Mozaïk RH, détaille plusieurs pistes concrètes d'amélioration, comme le jumelage entre des administrations et des lycées ou la refonte de la politique des stages.

Qu'avez-vous retenu du rapport de l'universitaire Yannick L'Horty sur “les discriminations dans l'accès à l'emploi public”, commandé par le gouvernement et rendu public cet été ? Tout d'abord, il faut souligner que ce rapport s'inscrit dans le cadre d'une prise de conscience croissante de l'enjeu de la diversité dans l'emploi public. C'est un enjeu essentiel pour notre pays. Car il faut que l'administration reflète la diversité de la société pour être mieux à même de la comprendre et de la réguler. La diversité, c'est un facteur de légitimation et de crédibilisation de l'action administrative. Le principe constitutionnel d'égal accès aux emplois publics est fondamental : s'il n'est pas respecté, c'est au fond la croyance dans un État neutre et impartial qui risque d'être remise en cause. Dans ce contexte, le rapport L'Horty est important. Traditionnellement, le concours était présenté comme la garantie d'un accès non discriminatoire à l'emploi public. Or non seulement Yannick L'Horty rappelle que le concours ne concerne qu'un sixième des recrutements dans la fonction publique, mais il souligne qu'il n'est lui-même pas exempt de biais discriminatoires. Il existe une source d'inégalité antérieure au concours, liée au fait que notre système scolaire peine à corriger les inégalités de départ, mais le concours lui-même peut, dans certains cas, accentuer les choses, notamment en raison du poids des stéréotypes, qui opèrent d'ailleurs souvent de façon inconsciente. Je relève par ailleurs deux chiffres frappants. Comme l'avait déjà souligné France Stratégie, à caractéristiques sociodémographiques identiques, les descendants d'immigrés ont 8 % de chances en moins de travailler dans la fonction publique que les autres Français. Un autre chiffre illustre le phénomène toujours inquiétant d'autorecrutement dans la fonction publique : les enfants de cadres du public représentent 2,6 % des actifs occupés, mais 10 % des cadres de la fonction publique, soit 4 fois plus. Pour réussir dans la fonction publique, il vaut donc mieux être enfant de cadres de la fonction publique que de ne pas l'être.

Au total, le rapport commandé par le Premier ministre à Yannick L'Horty confirme qu'il existe un sujet là où avant, on pouvait se dire que ce n'était pas évident du point de vue de la littérature, car les discriminations dans l'emploi public ont été peu analysées jusqu'à présent. Il suffit pourtant de se balader dans les couloirs de l'administration pour se rendre compte que la diversité ne saute pas aux yeux, particulièrement en haut de la hiérarchie. L'impression n'est pas du tout la même quand vous allez dans les ministères britanniques ou dans d'autres pays développés, où la diversité est souvent présente à tous les niveaux hiérarchiques.

Faut-il revoir la mécanique des concours, les modalités des épreuves, qui peuvent comporter des biais discriminants ?

La nature des épreuves (culture générale, langues étrangères notamment) peut contribuer aux biais discriminatoires. Des évolutions sont déjà intervenues à cet égard, notamment dans le concours de l'ENA. Au-delà, on ne peut qu'être frappé par le fait que la réalité des métiers auxquels les concours donnent accès est difficile à saisir de l'extérieur. Je pense notamment aux concours interministériels, par lesquels des administrations très diverses délèguent à une même entité la sélection de leurs futures recrues. Les administrations employeuses communiquent peu sur leurs métiers et les compétences qu'elles recherchent. Ce qui constitue sans doute pour "l'outsider" une barrière invisible mais réelle, car il est difficile de se projeter dans ces conditions si on n'a pas, dans son entourage, quelqu'un qui est déjà passé par là. Le ministère de la Défense est l'un des rares à vraiment communiquer sur ces métiers, jusque sur des affiches dans le métro ! L'armée sait ce qu'elle veut et organise ses recrutements. L'administration pénitentiaire aussi. Ces administrations-là se forcent du même coup à définir leurs métiers.

L'idée des grands concours interministériels reposait aussi sur la fluidité interministérielle...

Cette idée reste largement théorique car les administrations sont avant tout intéressées par des compétences et pas par la réussite, il y a vingt ans, d'un concours interministériel où le candidat s'est montré incollable sur l'opéra italien ! Je mentionne cet exemple car je reste marqué par la critique d'un membre du jury du concours de l'ENA, issu de la société civile, formulée il y a vingt ans. Il s'était indigné du fait que la moitié des candidats se soient révélés, lors du grand oral, dans l'incapacité de citer deux ou trois opéras italiens... alors qu'il ne saute pas aux yeux que ce soit une condition pour être un bon gestionnaire du service public au XXI^e siècle !

Quels autres biais les concours peuvent-ils comporter ?

Il est difficile de parler de tendances, mais on entend quand même des choses troublantes. Par exemple, nous avons rencontré, dans le cadre du groupe de travail, certains candidats aux concours, issus de la diversité, reçus ou collés, qui rapportent qu'ils ont eu le sentiment que le message implicite qui leur était donné, c'était : "vous n'êtes pas à votre place ici". Rien que le fait de se retrouver devant un jury de 5 personnes qui sont toutes de la même couleur et vous d'une couleur différente peut déjà vous donner le sentiment de ne pas vous sentir complètement à votre place. Il existe aussi des cas où des candidats d'origine maghrébine se sont vu poser par le jury des questions sur leur religion. Moi, je n'ai pas le souvenir d'avoir jamais été interrogé sur ce point...

Comment avancer concrètement ?

C'est précisément le but que s'est donné le groupe de travail "Secteur public et diversité" qui s'est constitué au sein de la fondation lancée par Saïd Hammouche, président fondateur de Mozaïk RH, premier cabinet de recrutement et de conseil en ressources humaines, à but non lucratif, spécialisé dans la promotion de l'égalité des chances et de la diversité. Le groupe de travail regroupe des fonctionnaires – de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale –, des responsables d'opérateurs publics, ainsi que des étudiants qui préparent ou ont préparé l'entrée dans une des fonctions publiques.

Notre objectif commun, c'est de mettre en place des actions concrètes pour favoriser la diversité dans les fonctions publiques, en agissant en faveur des candidats issus des catégories populaires, en appui des employeurs, et *via* une action de recherche et de plaidoyer. L'enjeu est triple : cesser de priver certains de nos concitoyens de perspectives professionnelles auxquelles ils pourraient légitimement prétendre, alors que l'égal accès des citoyens aux emplois publics est un principe républicain ; renforcer l'efficacité de l'action publique, en lui permettant de s'appuyer sur des talents et des compétences nécessaires à sa rénovation ; enfin, nous pensons que les administrations publiques se doivent d'être exemplaires en matière d'insertion dans l'emploi.

Le premier enjeu, c'est de "donner envie". Lorsque l'on est issu de milieux défavorisés et/ou de l'immigration, l'idée de se présenter à un concours ne s'impose pas, du fait d'une absence de connaissance du concours et des métiers auxquels il donne accès. Il n'est pas certain non plus que l'image du métier du fonctionnaire soit toujours positive, quand elle existe. Il existe aussi des phénomènes d'autocensure. Plusieurs actions sont envisagées et nous avons, pour certaines, commencé à les mettre en œuvre sur le terrain : des actions de sensibilisation dans les lycées et les universités, notamment en région parisienne, en s'appuyant sur les "anciens", issus des quartiers, qui sont des "role models" pour les plus jeunes. Nous avons ainsi organisé un premier *speed dating* cet été, qui a rencontré un grand succès.

Quel rôle les administrations peuvent-elles jouer ?

On peut par exemple imaginer des jumelages entre les administrations et des lycées ou des universités de banlieue. Un jumelage a ainsi été mis en place en 2011 entre le lycée Auguste-Blanqui de Saint-Ouen, en Seine-Saint-Denis, et la direction générale du Trésor. Des jeunes fonctionnaires de Bercy font ainsi depuis cinq ans du *coaching* de lycéens pour les aider à entrer dans des filières ZEP de Science-Po, une des voies d'accès aux concours.

D'autres outils peuvent-ils être mis en place ?

Oui, et c'est notamment ce que nous sommes en train d'explorer s'agissant de la mise en œuvre de notre deuxième priorité d'action : "aider à réussir le processus de recrutement". Il s'agit d'aider les candidats issus de la diversité et de milieux populaires à se familiariser avec les "codes" non écrits qui peuvent être présents dans les processus de recrutement, par concours ou hors concours. Des initiatives existent déjà, sous forme de parrainage ou de tutorat notamment. Nous pensons qu'elles pourraient être complétées par une plate-forme de mini-Mooc [*cours en ligne ouverts à tous, ndlr*], à destination des candidats à l'entrée dans la fonction publique. L'idée est que des fonctionnaires ou des experts bénévoles présentent, de façon accessible, et pourquoi pas ludique, des conseils méthodologiques pour, par exemple, réussir une épreuve de "culture gé", ou encore donnent un éclairage sur les missions d'une administration ou sur une question de fond en matière économique ou juridique, par exemple. L'idée est que chacun puisse contribuer, sous réserve du respect d'un formalisme minimal, au service de tous !

Les stages représentent une autre manière de débiter l'apprentissage de ces codes...

En effet ! C'est notre troisième priorité : "faciliter l'accès à une première expérience professionnelle". La politique de stages est un levier de la diversité insuffisamment exploité aujourd'hui. Le stage

permet de se familiariser avec les codes et les valeurs de l'administration – c'est un plus pour présenter un concours – et de commencer à tisser un réseau de contacts, qui peut faciliter un recrutement ultérieur comme contractuel. Le stage reste un outil facile à mobiliser, que ce soit le "petit" stage d'été de découverte du monde professionnel ou le stage long qui pose la question de la rémunération et s'adresse, lui, à des étudiants situés dans une phase avancée de leur cursus de formation. Le même raisonnement vaut pour l'apprentissage, que l'État souhaite développer dans la fonction publique. Ainsi que pour le recrutement des VIE et VIA [*volontariat international en entreprise et en administration, ndlr*] d'ailleurs.

Les administrations doivent-elles élaborer différemment leur politique d'attribution de stages ?

On trouve beaucoup de stagiaires dans les administrations, pour de bonnes ou parfois de moins bonnes raisons (contourner la contrainte budgétaire). Il me semble, mais c'est peut-être excessif, que la plupart des administrations n'ont pas de politique délibérée en matière de stages et que leur attribution s'opère plutôt au coup par coup. Or quand vous n'avez pas de politique explicite, vous ne vous fixez pas d'objectifs et vous n'évaluez pas votre politique. Dans ce cadre, ceux qui ont les stages sont ceux qui ont les connexions, familiales ou autres. Par exemple, les élèves de certaines grandes écoles peuvent compter sur l'aide de leurs professeurs qui sont par ailleurs fonctionnaires dans des administrations prestigieuses...

Quel est le niveau pertinent pour mener une politique globale de stages ?

Tout dépend des ministères. Il me semble que la moindre des choses, c'est que l'employeur public rende des comptes *via* la publication d'un bilan sur sa politique des stages. Ces bilans existent peut-être parfois, mais comprennent-ils des indicateurs sur la diversité ? Je n'en suis pas sûr. On ne peut évidemment pas établir de statistiques sur la diversité ethnique, mais on peut le faire sur la diversité des établissements scolaires et universitaires fréquentés par les stagiaires. C'est là qu'un acteur comme Mozaïk RH peut être particulièrement utile, en proposant des profils adaptés et préparés aux administrations. Mais, au-delà de l'action associative, la promotion de la diversité dans l'emploi public est bien sûr un enjeu pour l'ensemble des pouvoirs publics.

Pierre Laberrondo

La FSU réclame un plan de titularisation pour les précaires de la fonction publique

La fédération syndicale de la fonction publique FSU a demandé, le 13 octobre au gouvernement, *“une nouvelle fois un plan de titularisation et de résorption de la précarité”*, lors d'une journée d'action consacrée à ce sujet.

La FSU, deuxième organisation syndicale de la fonction publique d'État et première fédération syndicale de l'enseignement, a réclamé le 13 octobre *“un plan de titularisation”* pour près d'1 million de personnes en contrat précaire dans la fonction publique alors qu'elles effectuent, selon elle, le même travail que les agents titulaires. Une centaine de personnes se sont rassemblées, à l'appel de la fédération syndicale, près du ministère de la Fonction publique, où une délégation a été reçue, dans le cadre d'une journée d'action consacrée à ce sujet à Paris, a constaté une journaliste de l'AFP.

Plusieurs délégations ont également été reçues aux ministères de la Justice, de l'Agriculture et de l'Éducation nationale, selon Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU, qui chiffre à *“940 000 personnes auxquelles s'ajoutent 92 000 contrats aidés”* le nombre total d'agents de la fonction publique concernés dans ses trois versants (État, territoriale, hospitalière), soit *“17 %”* des 5 millions de fonctionnaires. *“Qu'ils soient contractuels de droit public, recrutés en contrat unique d'insertion (CUI) ou fonctionnaires à temps partiel, leurs conditions d'emploi et de rémunération les placent souvent dans une situation insupportable”*, dénonce la responsable syndicale.

Privés de nombreux droits

Le dispositif prévu par la loi Sauvadet de 2012, qui visait à faciliter leur accès à l'emploi titulaire n'a rien changé, selon Bernadette Groison. La FSU ne l'avait pas signé à l'époque et demande la réouverture de discussions sur le sujet.

Ces agents précaires travaillent dans tous les métiers, *“ceux de l'accompagnement au handicap, de la vie scolaire, 40 % de ceux de l'enseignement supérieur et de la recherche, les services vétérinaires dans l'agriculture (abattoirs), les services pénitentiaires, administratifs, la culture... C'est 38 % des agents dans la fonction publique d'État et 50 % dans la fonction publique territoriale”*, a encore détaillé Bernadette Groison. Ils cumulent les contrats temporaires, peu rémunérés, qui les privent de nombreux droits et ne sont pas pris en compte dans la durée, leur barrant l'accès à une titularisation, à une formation et aux concours, selon la FSU.

Enseignants non payés

Dans l'académie de Bordeaux, *“50 % des postes de médecins scolaires sont occupés par des non-titulaires et 10 % des assistantes sociales, sont engagées sans congés maladie ni maternité, souvent moins payées que le smic et en situation d'endettement”*, dénonce Graziella Danguy, de la FSU Gironde.

Dans la justice, ce sont les traducteurs et conseillers pénitentiaires d'insertion qui en font notamment les frais et au ministère de l'Agriculture, *"300 enseignants ont été recrutés à la rentrée dont 200 n'ont toujours pas été payés"*, selon la FSU. Une femme d'une cinquantaine d'années travaillant à Grenoble comme aide administrative (EVS) auprès d'un directeur d'école depuis six ans témoigne *"gagner 682 euros pour un contrat de 20 heures pendant 24 mois"*, une situation qui toucherait 65 000 personnes dans le premier et le second degrés, estime la FSU.

Avec AFP

COLLECTIVITÉS LOCALES

L'emploi territorial sacrifié par l'austérité

Une étude indique que près de la moitié des communes prévoient de réduire le nombre de fonctionnaires.

Chiffres chocs. Pas loin d'une collectivité locale sur deux, 44 % pour être précis, dit prévoir de réduire les effectifs des fonctionnaires territoriaux l'an prochain, en raison de la baisse des dotations aux collectivités. Cette situation a été révélée hier par une étude du groupe Randstad (1), spécialiste du marché des ressources humaines. Les auteurs de l'étude indiquent que, depuis la publication de leur premier baromètre sur l'emploi public en 2012, « jamais la proportion de collectivités anticipant un recul de leurs effectifs n'avait été aussi importante ».

Plus largement, 90 % des communes interrogées par Randstad estiment que, d'une façon ou d'une autre, la diminution cumulée des baisses de la dotation globale de fonctionnement (DGF), qui doit atteindre un minimum de 28 milliards d'euros d'ici à 2017, va affecter leur gestion des ressources humaines et donc réduire les recrutements, avec des conséquences lourdes sur la courbe du chômage mais aussi sur la qualité des prestations mises à la disposition des usagers. La même étude souligne que 60 % des collectivités ont déjà réduit leurs charges de fonctionnement en 2016, et 30 % annoncent prévoir de le faire d'ici à la fin de l'année.

Cela répond au vœu de la Cour des comptes, qui, la semaine dernière encore, appelait les villes à « mieux maîtriser » leurs effectifs. La même analyse de la Cour s'évertuait aussi

à démontrer que la situation des collectivités n'était pas aussi catastrophique puisque, selon ses magistrats, la totalité des transferts financiers n'aurait reculé que de 628 millions d'euros. Et les « sages » de la rue Cambon n'hésitaient pas à souligner que « les efforts de gestion des collectivités ont commencé à produire des résultats perceptibles ».

Une position qui n'a rassuré en rien les élus. Pas plus que les personnels. La diminution de moitié de la réduction de la DGF pour 2017 concernant les communes, annoncée par François Hollande devant le congrès

des maires en juin dernier, n'a pas été suffisante non plus pour modifier la donne. Randstad note ainsi que 52 % des communes constatent une dégradation du climat social. Et l'étude précise

que les réformes territoriales comme les incertitudes budgétaires nourrissent cette morosité grandissante. D'autant plus, comme le souligne encore Aline Crépin, directrice du pôle public pour le groupe Randstad, que « l'investissement n'est donc clairement plus la seule variable d'ajustement ». Et c'est donc bien tout le service public qui est dans l'œil du cyclone. ●

GÉRALD ROSSI

(1) Fondé en 1960 aux Pays-Bas, le groupe, désormais au 10^e rang mondial dans l'intérim et les ressources humaines, opère désormais dans 40 pays.



L'EMPLOI PUBLIC DIRECTEMENT VISÉ

À la fin 2014, l'emploi dans la fonction publique territoriale totalisait 1,878 million d'agents, et il avait progressé de 0,8 % par rapport à 2013, selon les chiffres de l'Insee, mais il était en régression sur les années passées avec 1,98 million de personnes. Il apparaît que, face aux contraintes budgétaires, 62 % des collectivités choisissent de ne pas remplacer tout ou partie des départs à la retraite et 22 % procèdent au non-renouvellement des missions de contractuels. Quant au salaire moyen dans la fonction publique territoriale, il n'a augmenté que de 0,8 % entre 2013 et 2014, mais hier matin, dans les Échos, Annick Girardin, ministre de la Fonction publique, a préféré stigmatiser « certains (qui) ont pris des libertés en donnant par exemple des jours de congé supplémentaires pour compenser le gel du point ». Comme quoi, l'austérité est toujours fortement au menu.

L'hôpital redoute un big bang sur le temps de travail

Comment résoudre cet insoluble casse-tête, faire tourner les hôpitaux publics avec 22 000 personnes en moins d'ici à 2017 ? La question hante les directeurs hospitaliers et affole le personnel soignant. Illustration à Tours, où le passage aux 12 heures oppose équipes de jour et équipes de nuit.

La journée de douze heures de travail, même à l'hôpital, est dérogatoire et doit être justifiée par les « nécessités du service ». Pourtant, ce régime des douze heures concernent aujourd'hui 11 % du personnel soignant (selon l'ATIH). Les chiffres sont en « *constante augmentation* », selon un rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, coordonné par Philippe Laurent et publié en mai 2016. Les 12 heures quotidiennes posent de manière accrue la question de la pénibilité et de la sécurité des soins à l'hôpital. L'an dernier, le tribunal administratif de Paris a ainsi jugé illégal le passage à la journée de 12 heures au sein du service de réanimation chirurgicale de l'hôpital Tenon, à Paris. Plusieurs études pointent également sa nocivité.

Au CHU de Tours, les syndicats Sud Santé et CGT sont persuadés que le projet est pourtant bel et bien sur les rails pour les services de réanimation, malgré les dénégations de la direction. « *Ce sujet n'est pas d'actualité au CHU de Tours, nous n'avons donc pas lieu de communiquer spécifiquement sur ce point* », assure le service communication de l'hôpital. Cependant, des groupes de travail existent depuis plusieurs années sur la question de la réorganisation du temps de travail au sein de l'établissement (notamment sous l'impulsion du chef du service de réanimation, favorable à l'idée des 12 heures), dont la réflexion se serait même précisée depuis le printemps et pourrait se concrétiser l'an prochain.

« La direction peut vous dire droit dans les yeux qu'elle n'envisage pas le passage aux 12 heures, parce qu'elle fonctionne toujours de la même manière, reproche Claire Delore, secrétaire du syndicat CGT du CHU. Elle fait en sorte, par ces groupes de travail, et en laissant prospérer les non-remplacements et la désorganisation du travail, que ce soit à la demande des agents. » À Toulouse, la CGT avait déjà dénoncé une forme de participation pipée sur les cadences, inspirée selon elle des techniques du *lean management*. « *Une forme de piège se ferme sur les agents qui se laissent convaincre : ils ont une autonomie, mais dans un cadre tellement contraint qu'ils rognent eux-mêmes sur la sécurité, leur repos, la qualité et le prendre soin dans le cas de l'hôpital pour tenir les cadences.* »

De quoi s'agit-il concrètement ? Actuellement, au CHU de Tours, trois services sont passés aux 12 heures et ce depuis fort longtemps, au nom de cette fameuse continuité de service : la maternité, la sécurité incendie ainsi que le SAMU. Les autres agents continuent de faire des journées de 7 heures 30 ou de 10 heures, selon les services. Selon la réflexion engagée, il s'agirait de faire passer la réanimation médicale, puis l'ensemble des services de réanimation (au total une centaine de personnes) aux 12 heures de travail continu.

Ce système a des adeptes, rappelle le rapport de Philippe Laurent sur le temps de travail dans la fonction publique évoqué plus haut : *« Cet horaire ne génère pas de jours de RTT mais permet aux agents de remplir leurs obligations hebdomadaires en travaillant trois jours par semaine en moyenne ; il est plébiscité par les agents car il permet de réduire les temps de trajet, d'avoir de vrais temps de repos et des journées de travail moins compactes. Pour les établissements, il permettrait des gains en personnel. »*

Les médecins y sont également souvent favorables, car les 12 heures en continu collent bien mieux avec leurs propres pratiques professionnelles. À titre d'exemple, la saisissante mobilisation à l'hôpital de Dreux, cette année: en 2005, une vingtaine de services étaient passés, au forceps, aux 12 heures. Lorsque, cette année, la direction a souhaité revenir à 7 heures quotidiennes, elle a dû affronter la fronde du personnel, attachée à son nouveau rythme.

À Tours, les équipes de jour sont elles aussi plutôt partantes pour les journées de 12 heures, pour les raisons invoquées plus haut. En ce qui concerne les équipes de nuit, c'est une autre histoire. La grande majorité des agents sont vent debout, assurent Sud Santé et la CGT. *« Lorsque, la nuit, on exerce, pendant dix heures, un métier technique comme la réanimation, on est très fatigué, raconte un infirmier, non syndiqué. Avec deux heures de plus, il y a déjà un risque d'accident. Et si je fais 12 heures la nuit, et que je dors 6 heures en rentrant chez moi, qu'est-ce qu'il me reste pour ma famille et ma vie sociale ? » « Les agents les plus motivés sont souvent les jeunes, qui n'ont pas d'enfants, souligne Damien Seguin, responsable Sud Santé à Tours. Mais cette opposition crée une vraie tension dans le service, c'est un sujet tabou. »*

Face à ces différences d'analyse, l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents (INRS) a lancé une mission sur le sujet et tenté de synthétiser l'ensemble des travaux français et anglo-saxons sur les douze heures. Ses conclusions sont sans appel : la journée de 12 heures ne devrait être adoptée que dans les cas *« d'absolue nécessité »*.

L'INRS liste les troubles qui y seraient associés. *« Les effets secondaires les plus documentés de ces postes longs comparés aux postes de 8 heures sont la prise de poids, l'augmentation des erreurs, d'accidents du travail et de trajet, des conduites addictives, des troubles musculosquelettiques et des pathologies du dos. »* L'institut salue également l'argument de la conciliation vie privée-vie professionnelle, en particulier pour les travailleurs de nuit. *« Les salariés exposés à ces horaires atypiques doivent réaliser un arbitrage entre leur santé et leur disponibilité familiale, et ceci fréquemment au détriment de leur santé. »*

Cette étude, tout comme la décision du tribunal administratif de Paris qui a jugé le passage aux 12 heures illégal pour le service de réanimation chirurgicale de l'hôpital Tenon, est à lire également comme une analyse plus générale de l'organisation du travail au mois et à l'année, avec le dépassement prévisible du plafond hebdomadaire autorisé (48 heures par semaine).

Au CHU de Rennes, les services de réanimation adulte puis enfant sont passés aux 12 heures en 2011. Il y a deux ans, ce sont les agents des urgences qui ont à leur tour augmenté la cadence quotidienne. Pour un résultat *« très mitigé »*, explique Marie-Claude Rouaux, secrétaire du syndicat CGT du CHU. *« On avait fait miroiter aux agents, en plus des*

commodités personnelles, un dimanche travaillé en moins. Mais récemment, la direction a demandé une refonte des plannings pour ne pas dépasser les 48 heures par semaine. Or, c'était à ce prix qu'ils avaient gagné un dimanche de repos. »

Pour la militante CGT, le débat sur les journées de douze heures est l'arbre qui masque la forêt. *« Nous travaillons en total sous-effectif, lié au fait qu'on remplace de moins en moins les absences à l'hôpital. À la place, la DRH [Direction des ressources humaines] fait revenir les gens. Mais si on peut le faire avec du personnel en 7 heures 30, c'est impossible en 12 heures. Ou alors, on serait totalement en dehors des clous réglementaires. »*

« Renoncer à 22 000 postes supplémentaires »

À Tours, c'est également la perspective d'un projet plus global qui inquiète les syndicats. Une contribution, préparée en janvier 2016 par la commission nationale des directeurs des ressources humaines (DRH) et coordonnateurs généraux des soins (CGS) de CHU, a été remise lors de la rédaction du rapport sur le temps de travail dans la fonction publique, commandé par le premier ministre à Philippe Laurent. La présidente de cette commission est bien connue des soignants tourangeaux, puisqu'il s'agit de Marie-Noëlle Géraïn-Breuzard, directrice générale du CHU de Tours.

Dans cette contribution, que Mediapart a pu consulter, les recettes pour mettre fin au flou juridique qui entoure notamment les 12 heures et améliorer la performance des hôpitaux sont assez drastiques. Sur le travail journalier, *« les évolutions structurelles »* des établissements de santé *« justifient désormais régulièrement la mise en place de modèles en 12 heures et en 10 heures »*. Et pour ne plus avoir affaire au veto du tribunal administratif, la commission propose donc de passer à 12 heures en tant que durée quotidienne de référence de travail, après un simple *« avis »* des instances représentatives du personnel. Le temps de repos minimal obligatoire entre deux périodes de travail (actuellement de 11 heures) pourrait descendre à 9 heures, toujours pour assurer *« la continuité du service public »*.

Plus loin, la commission souhaite également en finir avec les *« cycles de travail et les règles de planification »* actuels, pour ne pas *« limiter l'imagination organisationnelle dans la construction des plannings »*. Actuellement, un grand nombre de soignants travaille en cycle (qui peut s'étaler sur plusieurs semaines, sans être fondé sur un rythme semaine/week-end classique). Ce cycle ne peut pas se poursuivre au-delà de 12 semaines, mais la commission veut faire sauter purement et simplement *« cette borne »*. Dans le même genre, l'agent ne peut pas aller aujourd'hui au-delà de 44 heures par semaine, il pourrait passer à 46 heures.

Forcément, un tel plan d'attaque, qui va jusqu'à sortir le temps d'habillage et de déshabillage du temps de travail et ouvrir plus largement le recours aux astreintes, a fait grincer des dents. Même s'il s'agit pour le moment d'une simple *« contribution »*. Damien Seguin, chez Sud, s'alarme d'un projet de *« loi El Khomri appliquée à la fonction publique hospitalière, ni plus ni moins »*. Lors du mouvement contre la loi sur le travail portée par la ministre au printemps, un certain nombre de soignants, interrogés dans les cortèges, faisaient effectivement leur cette inquiétude. *« Il faut replacer le contexte, insiste Claire Delore, de la CGT. La fonction publique hospitalière doit renoncer à 22 000 postes supplémentaires. À Nantes, début octobre, les DRH de la fonction publique hospitalière se sont réunis et ils ont admis qu'une refonte était en train d'être réfléchie. »*

À cette occasion, les DRH de la fonction publique hospitalière ont déclaré, selon le baromètre de la fonction publique hospitalière, que *« la maîtrise de la masse salariale »* était le premier sujet de

mobilisation pour 80 % d'entre eux, un taux « *bien supérieur au secteur privé* », précise l'étude. Derrière, vient « *l'organisation du temps de travail* », pour 48 % des sondés.

Le passage des hôpitaux publics en groupement hospitalier de territoires (GHT), en juillet dernier, a déjà sonné comme une alarme pour les syndicats. « *Marisol Touraine nous avait prévenus que rien ne serait comme avant avec sa loi Santé, et sa conseillère avait aussi admis que les GHT constituaient un levier pour une fonte de la masse salariale, rappelle Claire Delore. Mais les hôpitaux sont déjà au bout du rouleau ! Quand j'entends qu'on organise en parallèle des colloques et des tables rondes sur la souffrance et le stress au travail, ça me met hors de moi.* »

Sa collègue cégétiste à Rennes est du même avis : « *Chaque semaine, chez nous, le directeur du personnel du CHU fait le point avec le directeur des soins et les cadres de santé sur les absences. Ils ne remplacent les agents que quand "le seuil de tolérance est atteint". Ce sont leurs termes. Ça devient vraiment insupportable pour le personnel, on vit des situations dramatiques.* »

Mathilde Goanec

ASSURANCE CHOMAGE: LE FAUX SUSPENS CONTINUE SUR LA REPRISE DES NEGOCIATIONS

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT



Le président du Medef, Pierre Gattaz, propose qu'après une phase de diagnostic, la négociation sur l'assurance chômage reprenne à Noël. En vérité, on a plutôt l'impression qu'il est urgent d'attendre...

Alors, reprise ou pas de la négociation sur l'assurance chômage ? Cela paraît extrêmement douteux même si les différents acteurs de ce psychodrame affichent tous une volonté de reprendre des discussions interrompues en juin 2016 entre les syndicats et le patronat, gestionnaires de l'Unedic, faute d'entente possible sur les nouvelles règles d'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Ce qui fait capoter les négociations ? Savoir s'il faut "taxer" davantage les entreprises qui abusent des CDD courts. Le patronat ne veut absolument pas en entendre parler. Résultat : afin que les chômeurs ne soient pas lésés par cet échec de la négociation, le gouvernement a dû intervenir et proroger par décret les règles sur les cotisations et l'indemnisation en vigueur depuis 2014. Et, depuis six mois, le Premier ministre, la ministre du Travail ou encore le ministre de l'Economie et des Finances - soucieux de voir le déficit de l'Unedic se réduire - appellent le patronat et les syndicats à reprendre langue.

**LA VRAIE-FAUSSE MENACE
GOUVERNEMENTALE DE "TAXER" LES CDD**

Un temps, en septembre, Myriam El Khomri a même mis un petit coup de pression supplémentaire en laissant entendre, après des rencontres bilatérales avec chacune des organisations patronales et syndicales, qu'éventuellement, le gouvernement pourrait décider, d'ici la fin de l'année, de prendre seul l'initiative de taxer les CDD courts si le patronat ne reprenait pas le dialogue. Mais on a très vite compris que la menace n'était pas vraiment réelle... Les jeux de rôle et les postures continuent.

Le président du Medef, Pierre Gattaz, en a d'ailleurs remis une louche ce mardi 18 octobre en jugeant possible de trouver un accord sur l'assurance chômage "en six mois, avant mai 2017". Et ce en pleine campagne électorale pour la présidentielle. Pour Pierre Gattaz en effet, l'échéance politique d'avril 2017 est une chose, et la négociation entre partenaires sociaux en est une autre. Certes, mais on n'a jamais vu une négociation de cette importance se dérouler sur fond de campagne présidentielle. Car les frontières entre ces deux temps forts sont en réalité extrêmement poreuses. Et l'on voit mal le patronat entrer dans une phase de dialogue immédiatement, alors qu'il pourrait recevoir un renfort significatif du prochain pouvoir exécutif si l'alternance se produisait...

PIERRE GATTAZ POUR UNE REPRISE DE LA NÉGOCIATION À NOËL APRÈS UNE PHASE DE DIAGNOSTIC

Pierre Gattaz l'a tellement bien compris que si l'on décortique de près sa proposition, on se rend immédiatement compte qu'il joue la montre. En fait, il propose aux syndicats une négociation en deux temps. D'ici Noël, "un diagnostic commun" sur l'assurance chômage et ses évolutions à "l'horizon 2025" serait dressé. Pour le président du Medef, il s'agirait d'étudier à quel point la révolution numérique va venir bouleverser les règles de la protection sociale en général et de l'assurance chômage en particulier, via, notamment, l'irréversible essor du travail indépendant. C'est une fois cet état des lieux dressé que les partenaires sociaux entreraient alors dans le vif du sujet à compter de janvier 2017, toujours selon Pierre Gattaz.

Mais, même en se projetant dans l'avenir et en tenant compte de l'évolution des formes de travail, on ne voit pas les syndicats renoncer à la taxation des contrats courts. Une sorte d'union sacrée s'est même créée : FO, CFDT, CFTC et CGT sont toutes sur la même longueur d'onde, même si chacune des organisations avance des recettes différentes pour moduler les cotisations d'assurance chômage. D'autant plus que l'heure est aux mesures immédiates de redressement des comptes, la dette de l'Unedic se creusant de quatre milliards d'euros par an.

D'ailleurs, ça démarre plutôt mal au niveau de l'esprit qui devrait animer cette négociation, si l'on en croit les déclarations de Pierre Gattaz :

"Je préfère mille fois qu'on règle ce problème d'assurance chômage avec les partenaires sociaux plutôt que de laisser l'Etat le faire", a-t-il assuré, mais si "le but de certains autour de la table est de continuer leur mauvais numéro de cirque, c'est très clair, ce sera sans nous". Et de dénoncer à nouveau le "diktat des syndicats à vouloir imposer la taxation des contrats courts comme préalable".

DES AVANCÉES DU MEDEF SUR LA "PERMITTENCE" ET LA DÉGRESSIVITÉ

En revanche, petit progrès, la patron des patrons s'est dit *"ouvert à regarder ces problèmes de permittance"*, c'est-à-dire l'alternance rapide entre CDD et périodes de chômage, *"un outil qui est utilisé dans certaines branches, certaines filières, certaines entreprises et qui arrange tout le monde"*.... Un bel aveu, car c'est en effet ce point qui est le principal responsable des problèmes financiers de l'assurance chômage.

De même, Pierre Gattaz ne se pose plus en farouche partisan de la dégressivité des allocations. Maintenant, il modère ses propos, plaidant pour une *"dégressivité intelligente"* des allocations chômage. *"Cela veut dire qu'on chasse les abus et pas qu'on tape sur la tête des gens qui ont vraiment des problèmes"*.

Pour autant, il y a fort à parier que les débats n'avanceront réellement qu'au lendemain des échéances électorales du printemps 2017...

La droite met les syndicats de côté

Analyse

MICHEL NOBLECOURT
Editorialiste

**NICOLAS SARKOZY
ENTEND EN FINIR
AVEC LE
PARITARISME,
« L'UNE DES
CAUSES DE
L'IMMOBILISME
FRANÇAIS »**

Dans le débat télévisé entre les candidats à la primaire de la droite, jeudi 13 octobre, Jean-Frédéric Poisson, président du Parti chrétien-démocrate, a été le seul à prendre la défense des syndicats. « Je me méfie des attaques frontales sur les organisations syndicales qui signent environ 80 % des accords d'entreprise », a-t-il lancé, alors que plusieurs de ses concurrents s'étaient livrés à une course à l'échalote dans la charge contre les syndicats. Comme en 2012, Nicolas Sarkozy est en pointe dans ce combat contre les corps intermédiaires. L'ex-président de la République base son raisonnement sur une contre-vérité qu'il ne cesse de répéter, selon laquelle tous les syndicats ont appelé à voter pour François Hollande en 2012, alors que seule la CGT avait sauté le pas.

« La politisation du mouvement syndical français, écrit Nicolas Sarkozy dans son livre *Tout pour la France* (Plon), rend actuellement absolument impossible tout changement d'ampleur. » « Divisées, politisées, peu représentatives de l'ensemble des salariés, polarisées sur la défense des seuls statuts, ajoute-t-il, nos organisations syndicales sont trop faibles pour pouvoir assurer des choix forts et constructifs. Il faudra donc tout restructurer et provoquer une profonde réorganisation de notre démocratie sociale. » L'ancien chef de l'Etat fait mine d'oublier que sous son quinquennat une profonde réforme de la représentativité syndicale – initiée par une « position commune » signée par le Medef avec la CGT et la CFDT – a été engagée. La loi du 20 août 2008 fonde la représentativité syndicale principalement sur l'audience des organisations aux élections professionnelles. Nicolas Sarkozy y avait vu l'amorce d'une « refondation de la démocratie sociale ». Aujourd'hui, il veut mettre fin, dès l'été 2017, au « scandaleux monopole syndical » qui réserve le premier tour des élections professionnelles aux organisations syndicales, à l'exclusion des candidatures libres.

Pour Nicolas Sarkozy, « la concertation et le dialogue ne doivent plus être des prétextes à différer, à retarder, à compliquer ». Il dénonce « cet "ersatz" de dialogue qui paralyse tout, fossilise notre dialogue social, vitrifie notre code du travail ». Le président en congé des Républicains entend en finir avec le paritarisme, « l'une des causes de l'immobilisme français » – ce qui conduira l'Etat à reprendre le contrôle de l'assurance-chômage – et « privilégier systématiquement l'accord d'entreprise de préférence à tout autre niveau de discussion ». Sur la durée du travail et la mise à mort des 35 heures « le référendum d'entreprise deviendra la norme quand il n'y aura pas eu d'accord avec les représentants syndicaux ».

Alain Juppé est beaucoup moins va-t-en-guerre. Le 13 octobre, il a affirmé sa « confiance

aux partenaires sociaux ». L'ancien premier ministre préconise une généralisation du référendum d'entreprise, qui serait organisé « avec l'accord du chef d'entreprise et d'au moins un syndicat représentatif », et souhaite préserver « la liberté de négociation ». Il refuse de s'attaquer au « monopole syndical », car cela aboutirait à une « atomisation » de la représentation syndicale. Mais il propose que les élus syndicaux n'exercent pas plus de deux mandats consécutifs et qu'ils « puissent consacrer au moins 50 % de leur activité à leur métier ». Or, actuellement, en fonction des crédits d'heures prévus par la loi, 80 % des représentants du personnel ne consacrent en moyenne que 35 heures par mois à leurs mandats. Le maire de Bordeaux veut agir par ordonnance en mettant à profit les cent jours avant la présidentielle pour obtenir des Français qu'ils « votent en connaissance de cause ».

PRUDENCE DE MISE

François Fillon affiche une posture beaucoup plus combative, prêt en cas de blocage – notamment de la CGT – à « passer par-dessus les syndicats ». Pour l'ancien premier ministre, « la faible représentation syndicale favorise le syndicalisme politique, alors que l'économie a besoin d'un syndicalisme d'adhésion constructif, force de proposition et plus démocratique ». Favorable au référendum d'entreprise, hostile au « monopole syndical », il veut aussi imposer une activité à temps partiel aux délégués syndicaux. François Fillon veut revoir « des règles du dialogue social qui datent de 1945 », oubliant les évolutions postérieures. En 2004, une loi... Fillon a prévu que, pour être valide, un accord d'entreprise devait être signé par une majorité de syndicats. Bruno Le Maire se dit « prêt à discuter, à dialoguer », mais pas « à négocier » avec les syndicats. Le député de l'Eure veut même abroger la loi de modernisation du dialogue social du 31 janvier 2007, dite « loi Larcher », qui prévoit avant tout projet de loi sur les relations du travail une « concertation préalable », voire une négociation, avec les partenaires sociaux.

Gérard Larcher a mis en garde les candidats contre une mise de côté des syndicats. « Je crois à l'utilité des corps intermédiaires, assure le président du Sénat. Nous avons vraiment une responsabilité à ne pas les passer par-dessus bord si nous voulons réformer. » Nicolas Sarkozy (en 2010), Alain Juppé (en 1995) et François Fillon (en 2003 et en 2010) qui ont affronté de forts mouvements sociaux ne craignent pas une fronde sociale. L'ancien président est « intimement persuadé que, loin d'inquiéter, l'annonce précise, argumentée, publique de ces mesures est de nature à rassurer les Français ». « Si les Français me font confiance, croit Alain Juppé, je ne vois pas comment telle ou telle organisation syndicale pourrait descendre dans la rue au lendemain des élections. » François Fillon récuse aussi un bras de fer, car « l'élection présidentielle tranchera le débat ». L'Histoire devrait pourtant les inciter à beaucoup plus de prudence. ■

noblecourt@lemonde.fr

PRESIDENTIELLE 2017: PATRONAT ET SYNDICATS DANS LE COLLIMATEUR

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT



Une étude réalisée par l'Institut de l'Entreprise, think tank de conviction libérale, dénonce le bilan "calamiteux" du paritarisme à la française. Les organisations patronales et syndicales sont accusées de participer à l'empilement des normes sociales et de mal gérer les organismes de protection sociale dont elles ont la charge. La critique semble nettement excessive et surtout très idéologique.

Tel un serpent de mer, la question du paritarisme « à la française » revient régulièrement à la surface de l'eau. Les organisations syndicales et patronales sont-elles légitimes pour créer de la norme sociale et gérer des pans entiers de notre protection sociale ? Ce récurrent débat a d'ailleurs été relancé par plusieurs candidats à la primaire de la droite, notamment Nicolas Sarkozy et François Fillon, qui envisagent, s'ils étaient aux affaires, de « nationaliser » l'assurance chômage dont le déficit cumulé, 30 milliards d'euros à la fin de cette année, serait la preuve de l'incompétence des partenaires sociaux qui en assurent actuellement la gestion. Ici ou là, également, des prises de positions sur une remise en cause du paritarisme se manifestent.

La dernière en date émane de l'Institut de l'Entreprise, un think tank de conviction libérale, qui vient de publier une note au titre explicite : « Faut-il en finir avec le paritarisme ? ». Rédigée par Jean-Charles Simon, un fin spécialiste des arcanes du social, ancien directeur de l'Association française des entreprises privées et ancien membre de la direction du Medef, cette étude de près de 70 pages n'est pas franchement tendre envers le paritarisme. Un système jugé désuet, inadapté aux nouvelles formes émergentes d'organisation du travail, conservateur, générateur de contraintes, avec un personnel pléthorique et pas toujours compétent et des acteurs (patronaux et syndicaux) peu représentatifs. Sans parler d'un financement considéré comme « archaïque ».... Rien que ça !

LE PARITARISME DE NÉGOCIATION ET LE PARITARISME DE GESTION

Dans une impeccable première partie, l'auteur retrace l'histoire de la construction du paritarisme en France. Il s'emploie aussi à cerner son sujet en distinguant trois grandes catégories de responsabilités dans le système paritaire. Il y a, d'abord l'activité relative à la négociation sociale, spontanée ou programmée, entre les partenaires sociaux. Elle se traduit par une production normative et se décline à tous les niveaux (interprofessionnel, professionnel et entreprise). Le paritarisme consiste aussi en la participation à des organes de direction d'institutions (retraites complémentaires, assurance chômage, etc.). On parlera alors de « paritarisme de gestion ». Les partenaires sociaux sont ainsi décideurs sur des organismes qui, au total, collectent 135 milliards d'euros de recettes, soit plus de 6% du PIB, c'est-à-dire un cinquième de la protection sociale publique en France. Enfin, les partenaires sociaux peuvent également se voir confier des mandats dans le domaine judiciaire, économique et social, tel Conseil économique, social et environnemental (CESE).

UN "BILAN CALAMITEUX"

Jean-Charles Simon n'y va pas par quatre chemins. Pour lui, le bilan du paritarisme est « calamiteux », qu'il s'agisse du paritarisme de "négociation" comme de celui de "gestion".

Ainsi, pour l'auteur :

« Co-législateurs du droit social français, les partenaires sociaux sont donc en partie comptables de la compétitivité de ce cadre juridique et de son impact sur le marché du travail et l'économie. Les partenaires sociaux ont largement contribué à la complexification et la rigidification du droit du travail. Avec les conventions collectives et les accords de branche, ils ont en effet sensiblement alourdi le corpus législatif et réglementaire, renchérissant notamment le coût des ruptures des contrats de travail, la durée des procédures, abaissant le temps de travail en deçà des dispositions légales ou imposant des minima de rémunérations, ou encore des garanties obligatoires de protection sociale complémentaire ».

Mais on ne comprend pas très bien où Jean-Charles Simon veut en venir. Mieux vaut laisser le monopole de l'élaboration de la norme sociale au législateur ? Ce serait aller complètement à l'inverse de l'air du temps, alors que les « libéraux » ne cessent de réclamer une décentralisation maximale pour justement éviter le passage obligé par la loi. En outre, l'auteur commet une erreur d'analyse car, certes, si la masse des accords conclus vient alourdir « le corpus législatif et réglementaire » il ne s'agit bien souvent en réalité que d'une apparence, un effet volume. Car, sur le terrain, les conventions et accords dans de nombreux domaines se substituent en réalité à la loi qui devient supplétive. En revanche, la convention, elle, devient la « vraie » loi de telle ou telle profession ». Il n'y a pas de superposition.

De même, l'auteur « oublie » que ce sont les partenaires sociaux qui, par exemple, par un accord national interprofessionnel (ANI) de 2008 ont instauré la « rupture conventionnelle » du contrat de travail. Il ne s'agit pas là d'un « alourdissement », loin de là.

L'auteur semble aussi ne pas apprécier que le droit du travail conventionnel soit utilisé comme un moyen de réguler la concurrence. Pourtant, c'est l'une de ses fonctions premières : assurer un minimum de règles communes à l'ensemble d'une profession pour éviter une concurrence déloyale, via une sorte de « dumping social », ce à quoi un libéralisme échevelé, que semble souhaiter Jean-Charles Simon, pourrait conduire... De nombreuses TPE n'y résisteraient pas.

D'ailleurs, l'auteur ne cache pas ses objectifs. Pour lui, le paritarisme conduit au conservatisme. Et les "tentatives de réformes plus libérales" qu'il appelle de ses vœux "ont au contraire toujours été écartées". Et de citer :

« L'individualisation de la relation contractuelle dans le droit du travail, la place du référendum d'entreprise, l'assouplissement des modalités du temps partiel et des contrats courts, l'introduction d'une dose de capitalisation dans les retraites et d'une plus grande part facultative des régimes de protection sociale complémentaire, le développement des modalités individualisées de rémunération et en particulier l'association au capital des entreprises (lourdement pénalisée par la fiscalité), l'unification des régimes de base, le recul significatif des prélèvements obligatoires sur les salaires, le renvoi au marché de l'accompagnement des demandeurs d'emploi, etc ».

LA MAUVAISE GESTION DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ET DES RETRAITES COMPLÉMENTAIRES...

L'étude se montre aussi très sévère envers le « paritarisme de gestion ». Elle le rend notamment responsable des 30 milliards d'euros de dette cumulée de l'assurance chômage. « Si naturellement l'impact de la crise de 2008-2009 sur ses finances fut important, il ne peut servir d'argument à un régime qui aurait dû soit accumuler des réserves pour faire face aux fluctuations conjoncturelles, soit adapter de manière drastique ses règles de fonctionnement à une situation qui pouvait, à juste titre, paraître durable ».

Jean-Charles Simon a la mémoire courte. L'Unedic avait des réserves au milieu des années 2000 quand le taux de chômage était limité à 7%. Mais il est vrai qu'elles ont très vite fondu avec la crise. Quant aux règles de fonctionnement, il ne faut jamais oublier que les partenaires sociaux n'ont pas, en réalité, les mains complètement libres sur l'assurance chômage puisque les conventions de fonctionnement du régime doivent être agréées par l'Etat. Or, en période de chômage de masse, celui-ci ne voit pas d'un très bon œil une remise en cause drastique des droits à l'indemnisation des chômeurs. Il convient d'ailleurs de rappeler que seuls 43% des demandeurs d'emploi sont indemnisés par l'assurance chômage. On notera d'ailleurs que l'auteur concentre surtout ses critiques sur le patronat :

« les organisations patronales n'ont pas engagé leur introspection sur le financement, pourtant mutualisé sur leur collectivité, de l'usage des contrats courts très différent selon les entreprises. Là où des pays libéraux ont instauré une modulation des taux de cotisation en fonction des taux de départs subis de l'entreprise (le cas échéant dans un cadre territorial et/ou sectoriel), le régime souffre en France d'un recours toujours plus important aux contrats courts, entrecoupé de périodes d'indemnisation chômage. Tout se passe donc comme si les entreprises recourant plus que leurs concurrentes à ces contrats étaient en quelque sorte subventionnées par les autres via l'assurance chômage ».

Ce que l'auteur oublie de souligner c'est que des organisations syndicales - chacune à leur façon - , notamment FO, la CFDT et la CFTC, avaient justement proposé une modulation des cotisations des entreprises à l'assurance chômage en fonction de leur comportement par rapport à l'usage des contrats courts qui pèsent en effet lourdement sur les finances de l'Unedic. Une idée théorisée par l'économiste Pierre Cahuc.

En fait, c'est toujours la même idée « libérale » qui anime l'auteur de l'étude : il faut individualiser les relations sociales et en finir avec la mutualisation professionnelle ou interprofessionnelle...

Toujours au chapitre de la dénonciation du « paritarisme de gestion », l'étude se montre aussi critique face à la gestion des régimes de retraite Arrco et Agirc par les organisations patronales et syndicales « qui ont accumulé 15 milliards de déficit de 2009 à 2015 ». Encore une fois, c'est oublié que pendant longtemps ces régimes ont été excédentaires et leur gestion saluée par la Cour des comptes. Mais l'évolution de la démographie, doublée à la crise économique ont rendu les choses plus difficiles, notamment pour l'Agirc. Jean-Charles Simon « s'étonne » que les représentants des entreprises « aient accepté deux fois au cours des dernières années (accord de 2013 et 2015) de relever les cotisations à ces régimes ». Certes, en apparence il y a une contradiction, les organisations patronales dénonçant régulièrement « le surenchérissement du coût du travail ». Mais quelle était l'alternative, la faillite des régimes complémentaires ? Toujours dans son combat contre la « mutualisation » - comprendre le paritarisme, - on devine que l'auteur rêverait de remplacer les régimes de retraite complémentaires par répartition et obligatoires par des « produits retraites » individualisés servis par... des assureurs.

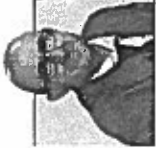
DERRIÈRE LA CRITIQUE DU PARITARISME SE CACHE CELLE DE LA PROTECTION SOCIALE "À LA FRANÇAISE"

Bien entendu également, l'auteur conteste l'ANI de 2013 qui institue des complémentaires santé collectives obligatoires dans toutes les entreprises... Il est vrai que leurs tarifs autorisent moins de marges pour les assureurs que les contrats individuels. Et toujours dans sa dénonciation du « paritarisme », il s'en prend aussi aux groupes de protection sociale (GPS) gérés par... les partenaires sociaux, accusés d'être non seulement responsables de la mise en place de ces couvertures santé complémentaires obligatoires mais aussi de mal gérer leurs groupes. Sans parler du fait qu'elles auraient voulu imposer des "clauses de désignation" - ce que le Conseil constitutionnel a refusé - confiant à un opérateur donné au niveau de la branche le monopole de la protection sociale sans que les entreprises puissent y déroger... Au grand dam des assureurs une fois encore.

En conclusion, Jean-Charles Simon exprime tout le mal qu'il pense du paritarisme accusé, pas moins, d'être un « *obstacle à la modernisation de la France et à sa compétitivité : il empêche ou freine la réforme dans les domaines sociaux de par son processus consensuel entre organisations antagonistes ; il tend à accroître le champ de la protection sociale complémentaire ainsi que la création de normes juridiques supra-contractuelles dans les relations de travail* ».

En réalité donc, derrière cette critique du paritarisme - dont le fonctionnement n'est pas parfait, loin s'en faut - , se cache une remise en cause totale du système des relations sociales et des dispositifs de protection sociale élaborés en France au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Rien d'étonnant à cela de la part de Jean-Charles Simon qui est très proche de Denis Kessler, ex dirigeant patronal et aujourd'hui patron du réassureur SCOR, chantre du libéralisme à la française. Le même Denis Kessler lançait dans un fameux article publié par la revue Challenges le 4 octobre 2007 : « *C'est simple, prenez tout ce qui a été mis en place entre 1944 et 1952, sans exception. Elle est là. Il s'agit aujourd'hui de sortir de 1945, et de défaire méthodiquement le programme du Conseil national de la Résistance !* ». Tout est dit.



ANALYSE

Marc Landré
mlandre@lefigaro.fr

Le cadeau des partenaires sociaux à François Hollande

François Hollande, candidat non (encore) déclaré à sa propre succession mais (déjà) en campagne, ne leur en demandait pas tant... En échouant au printemps à se mettre d'accord sur les termes d'une nouvelle convention d'assurance-chômage et en refusant de Myriam El Khomri - de rouvrir les discussions pour trouver un compromis (nos éditions du 8 octobre), les partenaires sociaux viennent de fournir au chef de l'État une occasion de gauche. Et un vrai, embrassant comme jamais la cause des (gentils) chômeurs et se souciant peu des (méchants) employeurs, notamment de ceux qui abusent du système par exemple en recourant un peu trop aux CDD...

Le président de la République a en effet désormais le pouvoir de prendre, et ce à tout moment, un décret pour arrêter les paramètres (éligibilité au régime, niveau de cotisation, durée et montant d'indemnisation...) qui vont régir les règles du régime d'assurance-chômage pour les deux ans à venir. Les partenaires sociaux ayant été incapables de le faire à échéance, ils ont de facto redonné les clés du système à l'État qui s'est, pour l'instant, contenté de proroger sine die la précédente convention, datant de 2014 et arrivée à expiration le 1^{er} juillet.

François Hollande, qui multiplie depuis le début de l'année les annonces visant à redorer son blason auprès de sa base électorale ou à étouffer des incendies qui

pourraient lui coûter cher en 2017 (dégel du point d'indice des fonctionnaires, revalorisation des retraites des anciens combattants, plan de sauvetage de l'agriculture, doublement du nombre de chômeurs formés, rallonge de 150 000 contrats aidés au second semestre, achat de 15 TGV à Alstom pour « sauver » le site de Belfort...), est donc libre de faire ce qu'il veut. Et peu importent les conséquences des décisions qu'il prendra, tant sur les finances du régime d'assurance-chômage - déjà plombées par un déficit annuel

Et peu importent les conséquences des décisions qu'il prendra

de 4 milliards d'euros et cumulé de plus de 41 milliards à horizon 2019 - que sur les relations sociales dont il avait pourtant fait l'alpha et l'oméga de sa méthode de gouvernance en 2012.

Si François Hollande, au plus bas dans les sondages et sans bilan probant à afficher, veut marquer des points à gauche et amadouer les opposants à la loi travail qui a tant divisé son camp, il peut notamment décider de taxer les contrats courts, comme Manuel Valls l'avait annoncé au printemps, avant de reculer. Le premier ministre avait en effet affiché cette option pour endormir certaines associations d'étudiants et de lycéens qui défilaient contre la loi El Khomri. Son objectif ? Contraindre les employeurs à privilégier les CDI alors que 87 % des embauches se font en CDD, dont 70 % en contrat de moins d'un mois. Mais devant le tollé des partenaires sociaux - le patronat,

hermétique à toute hausse du coût du travail, mais aussi la CFDT opposée à l'ingérence des pouvoirs publics dans le champ paritaire -, le chef du gouvernement avait fini par renoncer.

Mais plus rien n'empêche aujourd'hui le président de la République de surtaxer (en cotisation chômage) les CDD. Et ce, même si une telle mesure, mise en œuvre en 2014, n'a eu aucun effet sur le comportement des employeurs et rapporté que 70 millions, sans effet sur le déficit du régime. Il peut même, si le cœur et la déraison l'en disent, accéder à quelques autres revendications de la CGT ou de FO.

Comme d'assouplir les conditions d'éligibilité, déjà parmi les plus souples d'Europe, pour permettre à plus de demandeurs d'emploi d'être indemnisés (seuls 43 % des chômeurs touchent une allocation chômage). Ou encore d'augmenter le taux

de remplacement, rapport entre le salaire net perdu et le montant de l'allocation perçue, qui est de 71 %.

Myriam El Khomri peut bien en penser ce qu'elle veut, et notamment que de telles mesures aggraveraient le déficit et n'amélioreraient pas le retour à l'emploi des chômeurs, le chef de l'État prendra sa décision en fonction de considérations politiques.

A commencer par celle de ne pas durcir les conditions d'indemnisation alors que le chômage, en baisse ou pas, est toujours très élevé. Et il y a une chose que François Hollande a depuis le temps comprise : si on ne gagne pas une élection grâce à un bilan, on peut en revanche perdre à cause de lui. Alors autant ne pas le charger davantage...



LES ÉLECTIONS SYNDICALES DANS LES TPE: UN ENJEU MAJEUR

JEAN-CHRISTOPHE CHANUT



Les 4,5 millions de salariés travaillant dans les TPE de moins de onze salariés doivent élire leurs représentants syndicaux entre le 28 novembre et le 12 décembre. Au-delà de ce scrutin, c'est toute la question de la représentativité syndicale qui est de nouveau posée.

Une élection peut en cacher une autre ! Alors que tous les médias commencent sérieusement à se focaliser sur l'élection présidentielle du printemps 2017, un autre scrutin, plus discret, se tiendra lui du 28 novembre au 12 décembre 2016 : l'élection syndicale dans les TPE de moins de onze salariés. Et pourtant, cette élection est loin d'être mineure. Elle va permettre aux 3,5 millions de salariés travaillant dans les petites entreprises de moins de onze salariés ainsi qu'au million d'employés des particuliers employeurs d'élire les représentants syndicaux qui négocieront les conventions et les accords collectifs au niveau des branches professionnelles ; siégeront dans les conseils de prud'hommes - depuis que l'élection spécifique aux conseils de prud'hommes a été supprimée - et participeront aux nouvelles commissions régionales paritaires interprofessionnelles (CPRI). Ces CPRI, depuis une loi de 2015, ont pour mission de conseiller les salariés et les employeurs en matière de droit du travail.

Ce n'est donc pas rien dans le « vécu » d'un grand nombre de salariés. C'est le deuxième scrutin de ce type, le premier ayant eu lieu à la fin 2012 et il n'avait pas rencontré un franc succès, avec seulement 10,4 % de votants. La ministre du Travail ne se fixe pas d'objectif pour cette année mais espère tout de même une participation nettement plus forte car *"la légitimité des partenaires sociaux passe par une participation la plus élevée possible"*. Pour ce faire, le ministère du Travail consacre 20 millions d'euros à l'organisation du scrutin.

UN SCRUTIN OUVERT DU 28 NOVEMBRE AU 12 DÉCEMBRE

Tout est fait pour simplifier au maximum les choses. Tous les salariés, y compris les apprentis, ayant au moins 16 ans au premier jour du vote (28 novembre prochain) ont été inscrits d'office sur les listes électorales. Courant novembre, tous ces électeurs recevront leur bulletin de vote et leurs codes identifiants ainsi que les programmes des syndicats candidats. Ils pourront dès lors, soit voter en ligne du 28 novembre au 12 décembre en se connectant sur le site "election-tpe.travail.gouv.fr" et sélectionner le syndicat de leur choix, soit voter par courrier en cochant la case de leur choix sur le bulletin qu'ils auront reçu et le renvoyer par enveloppe retour préaffranchie. Les résultats seront connus le 22 décembre.

En 2012, lors de la première organisation de ce scrutin, la CGT était arrivée largement en tête, avec 29,54 %, suivie de la CFDT (19,26 %), de FO (15,25 %), l'Unsa (7,35 %), la CFTC 6,53 %, Solidaires (4,75 %). La CFE-CGC, qui n'avait participé qu'au collège cadre, y a recueilli 26,91 %.

UN CHOIX ENTRE ENVIRON 30 SYNDICATS

Mais, contrairement à ce que l'on pourrait croire, ce scrutin ne se limite pas à un choix entre ces cinq confédérations « historiques ». En effet, même si les croyances ont la vie dure, ces cinq centrales syndicales ne possèdent pas le monopole de la représentativité. Au total, au niveau national et interprofessionnel, pas moins de 12 syndicats ont été jugés représentatifs : les « cinq grandes », bien entendu, mais aussi l'Unsa, Solidaires, la Confédération autonome du travail (classée très à droite), les deux CNT (anarcho-syndicaliste) depuis la scission effective en 2012, l'Union des syndicats anti précarité...

Un choix extrêmement vaste donc, étant donné que dix autres organisations sont aussi présentes au niveau national mais pas dans toutes les branches et encore 8 autres au niveau régional comme le syndicat des travailleurs corses...

Rappelons, que ce scrutin est original puisqu'il ne s'agit pas d'élire des représentants -les salariés des TPE n'ayant pas droit à des délégués - mais une organisation, un sigle.

UNE ÉTAPE IMPORTANTE POUR APPRÉCIER LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE

Pour autant, l'histoire ne s'arrête pas là. Car, comme en 2012/2013, l'élection syndicale dans les TPE ne constitue que la première étape de ce que l'on appelle la « mesure d'audience de la représentativité syndicale » (Mars) qui permet de déterminer quels sont les syndicats réellement représentatifs en France et ce à tous les niveaux : entreprise, branche, national...

Concrètement, après le 22 décembre, les résultats des élections dans les TPE seront ensuite agrégés aux résultats enregistrés depuis 2013 lors des élections des représentants du personnel des 14,5 millions de salariés travaillant dans les entreprises de plus de 10 salariés. Ainsi, avec ces résultats globaux, vers avril/mai 2017 on pourra savoir quels sont les syndicats les plus représentatifs au niveau national ainsi que dans chaque branche professionnelle. Une vraie novation, décidée dans une loi de 2008, qui devait permettre de mettre fin aux fameuses polémiques sur la non représentativité des syndicats.

UNE RÉFORME DE LA REPRÉSENTATIVITÉ SYNDICALE VOTÉE SOUS... NICOLAS SARKOZY

En effet, la réforme de la représentativité syndicale a été votée en 2008, sous le quinquennat de... Nicolas Sarkozy, qui semble parfois l'oublier lorsqu'il évoque le rôle des syndicats à l'occasion de la primaire de la droite. Jusqu'en 2008 et depuis un arrêté de 1966, seules les 5 organisations syndicales « historiques » bénéficiaient d'une représentativité de droit : CGT, CFDT, CFTC, FO et, pour les cadres, la CFE-CGC, ce qui signifiait que ces syndicats n'avaient pas besoin de faire la preuve de leur représentativité pour avoir un délégué syndical dans une entreprise et pour négocier des accords. A l'inverse, d'autres syndicats non affiliés à ces confédérations devaient faire la preuve de leur représentativité. Ces règles sont maintenant révolues. Au niveau d'une entreprise, seules les organisations, y compris les cinq qui bénéficiaient auparavant d'une représentativité de droit, qui recueillent au moins 10 % des suffrages lors des élections des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel ou comité d'entreprise) peuvent désigner un délégué syndical et négocier.

LA CFDT VA-T-ELLE DEVENIR LE PREMIER SYNDICAT DU PAYS?

Au niveau de la branche, le seuil de représentativité pour avoir le droit de négocier est fixé à 8 %. Idem au niveau national. Pour ces deux derniers niveaux, il y a donc besoin, on l'a dit, pour connaître le poids de chaque syndicat, d'agréger le résultat des élections dans les TPE avec celui des élections des institutions représentatives du personnel dans les plus grandes.

Et une surprise de taille pourrait bien se produire en 2017 avec, pour la première fois, au niveau national, une CFDT arrivant en tête devant la CGT. En 2012, la CGT avait gardé la tête d'extrême justesse 26,77 % des suffrages, devant la CFDT (26 %).

QUESTION DE DROIT SOCIAL

Elections professionnelles : la parité s'invite

Le droit de la représentation du personnel, organisant l'élection des délégués du personnel dans les entreprises de 11 salariés et plus et des comités d'entreprise dans celles de plus de 50 salariés, connaît depuis une dizaine d'années de profondes mutations. Le nombre de représentants du personnel à élire est toujours fonction de l'effectif de l'entreprise. Mais les regroupements possibles au sein d'une délégation unique du personnel se sont multipliés. La composition des listes de candidats à ces élections professionnelles va être soumise à des règles impératives supplémentaires, qui s'ajoutent à celles d'ancienneté dans l'entreprise et de capacité électorale.

En effet, sous la bannière de la « parité », la loi dite « Rebsamen » de 2015 impose, à compter du 1^{er} janvier 2017, que les listes électorales soient composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part des femmes et des hommes inscrits sur la liste électorale. Ce qui signifie que, dans une entreprise employant deux tiers de femmes, les listes électorales (où, en cas de second tour, peuvent également être candidats des salariés non présentés par un syndicat représentatif dans l'entreprise) devront impérativement être composées de deux tiers de femmes au premier comme au second tour.

Plus encore, les (nouveaux) articles L. 2314-24-1 et L. 2324-22-1 du code du travail encadrent l'ordre de présentation des candidats : chaque liste « devra être composée alternativement d'un candidat de chaque sexe

jusqu'à épuisement des candidats d'un des sexes ». En clair, une femme, un homme, une femme, etc. Ou un homme, une femme, un homme, etc. La question est d'importance, car, comme pour tout scrutin de liste avec attribution des sièges à la proportionnelle, le candidat en tête de liste sera le premier élu, puis le second et ainsi de suite.

Les sanctions à ces nouvelles obligations sont baroques et drastiques : si la proportionnalité par sexe entre électeurs et élus n'est pas respectée, « l'élection des derniers élus du sexe surreprésenté en suivant l'ordre inverse de la liste des candidats » est purement et simplement annulée. Si l'alternance dans la liste n'est pas respectée, il y aura aussi annulation de l'élection du ou des élus dont le positionnement sur la liste ne suit pas la règle. Dans les deux cas, la régularisation par une nouvelle élection est impossible : il y aura, le cas échéant, des sièges d'élus non occupés pendant quatre ans.

Ces nouvelles contraintes, qui pèsent sur la démocratie électorale à l'entreprise, vont obliger les organisations syndicales à réorganiser leurs listes de candidats, certains élus devront céder leur rang, d'autres avanceront jusqu'à des positions éligibles.

Des listes insuffisamment mixtes seront incomplètes *ab initio*, sauf à créer des listes d'union. On comparera avec intérêt l'enquête « Relations professionnelles et négociations d'entreprise » du ministère du travail à venir en 2017-2018 avec les chiffres antérieurs. ■



Francis Kessler
est maître
de conférences
à l'université
Paris-I-Panthéon-
Sorbonne

La très discrète campagne des élections syndicales

Du 28 novembre au 12 décembre, les salariés des TPE et employés à domicile peuvent voter

C'est une campagne souterraine pour une élection quasiment invisible. Du 28 novembre au 12 décembre, 4 573 000 salariés des très petites entreprises (TPE) de moins de onze salariés et employés à domicile sont invités à une élection de représentativité syndicale. Ce scrutin, qui débutera au lendemain de la primaire de la droite, est ouvert à tous les salariés (et apprentis) de plus de 16 ans ayant été en activité en décembre 2015, quelles que soient leur nationalité et la nature de leur contrat.

L'inscription est automatique et le vote a lieu sur Internet ou par correspondance. L'objet est de désigner dix représentants syndicaux dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) qui seront mises en place dans chacune des vingt et une régions (l'outre-mer comprise) à compter du 1er juillet 2017. Les syndicats n'entrent pas pour autant dans les boulangeries ou les garages. Les CPRI seront des instances de concertation et surtout d'information pour des salariés isolés qui ignorent à peu près tout du droit du travail.

En quête de légitimité

Myriam El Khomri a donné le coup d'envoi, mardi 4 octobre, à la campagne d'information du gouvernement sur cette élection. « *La démocratie sociale est faite de rugosité, a lancé la ministre du travail, mais je ne connais pas de meilleur régime. Elle ne doit pas être le monopole des grandes entreprises.* » En quête de légitimité, les syndicats partagent avec la ministre le souci de sortir ce scrutin de son invisibilité et de booster la participation. Rude défi ! En 2012,

lors de la précédente élection, où il y avait 4 614 653 inscrits, seuls 10,38 % des électeurs avaient voté (80 % sur papier et 20 % sur Internet). Le gouvernement y consacre peu ou prou le même budget qu'il y a quatre ans – 21 millions d'euros au lieu de 20 millions.

Au niveau national interprofessionnel, douze syndicats vont concourir pour ce vote sur sigle, avec la possibilité d'afficher une liste nominative de candidats. L'Etat a alloué 300 000 euros (250 000 en 2012) à chaque centrale représentative – CGT, CFDT, FO, CFTC, CFE-CGC –, ainsi qu'à l'UNSA et Solidaires, et toutes sont déjà en campagne depuis plusieurs mois. La CGT, seul syndicat connu dans cet univers largement non syndiqué, espère capitaliser sur son combat contre la loi travail pour améliorer son score de 2012 (29,54 %). Deuxième, il y a quatre ans, avec 19,26 %, la CFDT fait le calcul inverse et veut valoriser les droits qu'elle a acquis. Prudent, Jean-Claude Mailly juge « *impossible de mesurer l'impact* » de son opposition à la loi El Khomri et pronostique que FO « *restera troisième* » (15,25 %).

L'enjeu du scrutin dépasse les TPE. Ses résultats, rendus publics le 22 décembre, seront agrégés à ceux des élections professionnelles entre 2013 et 2016 pour la prochaine mesure de représentativité des syndicats, en mars 2017. Une primaire syndicale ? M. Mailly réfute l'image, voyant dans la primaire « *la foire à l'audimat, le concours Lépine du politique* ». Le verdict, qui pourrait voir la CFDT détrôner la CGT au premier rang, tombera juste avant le premier tour de la présidentielle. ■

MICHEL NOBLECOURT



social-syndicats-entreprises-élections

Mailly: FO va rester le 3e syndicat à l'issue des élections dans les TPE

Paris, 3 oct 2016 (AFP) - Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO, a déclaré lundi que son organisation allait rester le troisième syndicat français, après les élections professionnelles dans les TPE, qui auront lieu du 28 novembre au 12 décembre.

"FO restera le troisième syndicat, on ne vise pas la deuxième ou la première place", a-t-il dit lors du lancement officiel de la campagne par son organisation.

M. Mailly a jugé "difficile de mesurer l'impact" de la bataille de son organisation contre la loi travail au printemps dans les résultats de ces élections, qui seront dévoilés en décembre.

"Les positions de FO sur la loi travail n'ont pas été dictées par ces élections", a assuré le leader FO.

"J'espère qu'il y aura plus de 10%" de participation, a-t-il encore dit, alors que lors du précédent scrutin, en 2012, seulement 10,38% des quelque 4,5 millions de salariés des entreprises de moins de 11 salariés avaient voté.

Les résultats de ces élections --qui se font sur sigle-- vont permettre de désigner les représentants syndicaux dans les futures commissions paritaires régionales (CPR) --qui seront lancées en juillet 2017 pour défendre en région les salariés et les employeurs des TPE-- et désigner les juges prud'homaux.

Ils vont aussi être utilisées pour calculer la représentativité des syndicats au niveau national, qui sera dévoilée en mars 2017. Au niveau national, la CGT est le premier syndicat (26,77%), suivie par la CFDT (26%), FO (15,94%), CFE-CGC (9,43%) et la CFTC (9,3%). La CGT estime qu'il y a un risque pour elle de se voir reléguée à la deuxième place.

Au niveau national, "il y a rarement des variations importantes. Il ne faut pas s'attendre, a priori, à des mouvements importants" en mars 2017, s'est avancé M. Mailly, s'appuyant sur les résultats "des 20 dernières années".

Concernant les élections TPE, en 2012, la CGT est arrivée loin devant, avec 29,54%, suivie de la CFDT (19,26%), FO (15,25%), Unsa (7,35%), Solidaires (4,75%). CFE-CGC a recueilli 26,91% auprès des cadres.

bow/db/sd

2016/10/03 14:54:35 GMT+02:00

#066684 DVBP 1112 IFE64 (4) AFP (325 words)

Le syndicalisme « positif » de la CFTC



VIVE LE SOCIAL 3.0 !
Philippe Louis
Salvator, 190 pages, 20 euros

Le livre

Un « indécrotable optimiste ». C'est ainsi que se définit Philippe Louis, président de la CFTC depuis novembre 2011. Dans ce livre en forme de profession de foi, il revisite son syndicat à travers son propre parcours professionnel. A ses yeux, la CFTC incarne un « *syndicalisme constructif* » qui défend le « *bien commun* » et les intérêts des salariés par le dialogue plutôt que par l'affrontement. Pour cet ancien cheminot – à qui l'occupation illégale d'un poste d'aiguillage valut un blâme – qui investit sa prime de départ de la SNCF dans l'ouverture d'une boutique de modélisme en Alsace puis choisit d'être permanent syndical plutôt que moniteur d'auto-école, « *le monde de demain est porteur d'es-pérance* ». Au lieu de se laisser aller au « *foupourav* » (« *foutu, pourri d'avance* »), il faut anticiper et « *positiver* ».

Philippe Louis n'a pas un ego démesuré, mais il ne cache pas sa fierté d'être, comme « *PDG de la CFTC* », un interlocuteur des pouvoirs publics. A ses yeux, le travail n'est pas seulement « *un lien de subordination à l'employeur* » mais « *d'abord une activité créatrice, des tâches concrètes, des relations avec des collègues, des clients, des fournisseurs, une hiérarchie, le tout permettant de s'accomplir* ». Adeptes de la philosophie du bonheur, l'auteur veut convaincre les jeunes « *qu'ils ont un bel avenir devant eux, à condition qu'ils n'écoutent pas les sirènes du malheur qui leur répètent que tout est plié d'avance, car ce monde qui change, ils peuvent en être les acteurs pour peu qu'ils essaient d'en comprendre la nature* ».

« UN NOUVEAU CONTRAT SOCIAL »

La transition écologique ? La révolution numérique ? Même pas peur ! Ce sont autant de chances à saisir. Philippe Louis aborde ces changements, quitte à être redondant, et propose un « *nouveau contrat social* ». Il s'agit pour lui d'une révolution, le « *passage du tout-économique au tout-humain* », qu'il souhaite accomplir avec « *toutes les forces vives de la nation* », les « *centrales syndicales qui acceptent de jouer le jeu de la construction sociale* » – il n'en nomme aucune, à l'exception de la CFDT, une fois, pour évoquer la « *rupture* » qui a conduit à sa naissance en 1964 –, mais aussi le patronat, les associations, les ONG, les élus locaux, l'État.

Philippe Louis, qui a soutenu la loi travail avec la CFDT, envisage « *la dérogation à la loi par la négociation* » si elle correspond à « *un besoin vital des entreprises ou des branches* ». Il prône un statut « *unique* » du travailleur et un comité paritaire permanent du dialogue social, qu'il baptise « *C2PDS* », qui pourrait être, après la conclusion d'un accord, « *l'interlocuteur privilégié des parlementaires afin de faciliter, si nécessaire, sa transposition dans la loi* ». Pour combattre l'« *à-quoi-bon-nisme* », le syndicaliste a cherché à être novateur. ■

MICHEL NOBLECOURT

FO affine ses attaques contre la loi El Khomri

Le syndicat estime que le texte contredit le droit international sur plusieurs points.

EXCLUSIF

ANNE DE GUIGNÉ @adeguigne

SOCIAL. Les manifestations se sont tues dans les rues, mais les syndicats opposants à la loi travail n'ont pas renoncé à leur ambition de faire tomber le texte. FO s'apprête ainsi à mener une fronde juridique auprès de l'Organisation internationale du travail (OIT). Les experts de la centrale ont repéré plusieurs points qui leur semblent contraires au droit international, tel que le définissent les conventions de l'agence onusienne à Genève.

Le syndicat va s'attaquer en priorité à la primauté donnée par la loi à la négociation au niveau de l'entreprise, au détriment de la branche ou de l'accord national, pour des sujets liés à l'organisation du temps de travail. Soit à l'une des mesures les plus importantes de la loi travail. Sur ce point, qualifié par Jean-Claude Mailly, le secrétaire général de FO, d'inversion de la hiérarchie des normes, la centrale brandit la convention 98 de l'OIT qui énonce le principe d'une négociation collective libre et volontaire. Le Comité de la liberté syndicale (institué par l'OIT afin d'examiner les plaintes de violations des principes de la liberté syndicale) estime ainsi que « la détermination du niveau de négociation collective devrait dépendre (...) de la volonté des parties et (...) ne devrait pas être imposé en vertu de la légis-



Jean-Claude Mailly, secrétaire général de FO. FRANÇOIS BOUCHON/LE FIGARO

lation». Et donc ne pas être imposé par un texte comme la loi El Khomri, en déduit FO.

« Pour défendre notre dossier, nous nous appuierons aussi sur une jurisprudence de l'OIT concernant des syndicats grecs », complète Didier Porte, secrétaire confédéral de FO en charge du juridique. Les syndicats grecs s'étaient plaints en 2012 de la volonté de la troïka (BCE, FMI et Union européenne) de leur imposer une « décentralisation accrue de la négociation collective » afin de renforcer la compétitivité du pays. L'OIT leur avait donné raison.

Dans le vif du syndicat figurent encore les accords offensifs de l'emploi. L'article 11 de la loi travail prévoit que des accords signés par

économique. Or cette disposition hybride pourrait être contraire à la convention 158 de l'OIT, qui dispose qu'un licenciement doit avoir un motif soit inhérent à la personne (pour faute, pour cause réelle et sérieuse, par exemple), soit non inhérent à la personne (du type économique).

La peau du CNE

La centrale estime enfin que le principe du référendum d'entreprise, introduit par l'article 10 de la loi travail, contredit les conventions 87 et 98 sur la liberté syndicale. L'article donne la possibilité à des syndicats minoritaires de valider un accord d'entreprise en consultant directement les salariés.

« Nous allons engager en parallèle deux procédures, l'une auprès du conseil d'administration de l'OIT et l'autre auprès de son comité de liberté syndicale. Nous rédigeons nos plaintes. Elles seront envoyées d'ici à la fin de l'année », détaille Didier Porte. FO a déjà remporté des victoires sur ce terrain juridique. En

2007, le syndicat avait eu la peau du contrat nouvelles embauches (CNE). Les deux principales particularités de ce contrat - licenciement sans motif communiqué préalablement et période de consolidation de deux ans - avaient été déclarées contraires au droit international par l'OIT. Ce qui avait poussé le gouvernement de l'époque à abandonner le dispositif.

Une fois la voie des plaintes auprès de l'OIT épuisée, la centrale disposera de deux autres cordes à son arc. Dès que les décrets d'application de la loi seront connus, elle pourra plancher sur d'éventuelles questions prioritaires de constitutionnalité (QPC). Ce sera alors au Conseil constitutionnel de trancher sur la conformité ou pas des articles attaqués. Les équipes FO éprouchent encore les directives européennes, pour préparer des questions préjudicielles auprès de la Cour de justice de l'Union européenne. La ministre du travail, Myriam El Khomri, s'est déclarée de son côté seigneur quant à la solidité juridique de la loi. ■

une majorité de syndicats, conclus « en vue de la préservation ou du développement de l'emploi », pourront s'imposer sur les contrats de travail, y compris en matière de rémunération. Les salariés qui s'y opposeraient feraient l'objet d'un licenciement individuel pour motif

Un dernier budget bien dans la ligne

20 oct. 2016 | Par Dan Israel
- Mediapart.fr

Pour l'ultime loi de finances du quinquennat de François Hollande, le gouvernement n'entend dévier en rien de la politique qu'il a développée ces quatre dernières années. À l'orée de la campagne présidentielle, gauche et droite affûtent leurs armes pour défendre ou critiquer le bilan de l'exécutif.

C'est l'un de leurs derniers tours de piste. Le marathon parlementaire qui s'est ouvert mardi 18 octobre, et qui s'achèvera à la fin de l'année avec les votes de la loi de finances et de la loi de financement de la Sécurité sociale, débouchera sur les ultimes lois d'importance du quinquennat de François Hollande. Certes, il est plus que probable que la politique qui en découlera sera perturbée avant la fin 2017, quelle que soit l'issue de l'élection présidentielle, et que divers correctifs seront apportés par la nouvelle majorité. Mais le gouvernement prend néanmoins grand soin de solenniser l'instant, le budget 2017 devant être perçu comme un symbole de sa cohérence et de sa volonté de réformateur.

« Pendant ces cinq années, nous nous sommes efforcés de mettre en œuvre une stratégie économique progressiste et cohérente, qui a reposé avec constance sur trois piliers », a rappelé d'emblée le ministre de l'économie, Michel Sapin, lors de son discours introductif, mardi : *« le rétablissement des comptes publics », « le renforcement de la compétitivité de nos entreprises »* et *« la justice sociale, car c'est l'essence d'une politique économique de gauche »*. Quelques heures plus tôt, lors des questions au gouvernement, il avait répété une fois de plus le message qu'il martèle depuis de longs mois : *« Le chemin de la vertu budgétaire a été parcouru par notre gouvernement. »*

[[lire_aussi]]

Une fois ce credo rappelé, le ministre et fidèle de François Hollande est revenu sur les deux grandes nouveautés de son projet de loi. D'abord, instaurer le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu dès le 1^{er} janvier 2018, véritable bouleversement des habitudes hexagonales. Pour l'occasion, et pour tenter de répondre aux craintes exprimées un peu partout, un site internet, dédié à ce principe *« moderne, réactif et contemporain »*, a été mis en ligne.

Ensuite, le gouvernement entend faire baisser le taux de l'impôt sur les sociétés. Aujourd'hui de 33,33 % sur les bénéficiaires des entreprises, il devrait être progressivement abaissé à 28 %, ce qui correspond « à la moyenne du taux d'impôt sur les sociétés dans l'Union européenne », indique-t-on à Bercy. Pour commencer, le projet de loi de finances de 2017 prévoit de passer à 28 % l'imposition des bénéficiaires des PME dont le chiffre d'affaires est inférieur à 50 millions d'euros, jusqu'à 75 000 euros de bénéficiaires. Une mesure dont le coût est évalué à 330 millions d'euros pour 2017. Faisant fi de l'alternance annoncée, Bercy assure espérer qu'à l'horizon 2020, l'ensemble des entreprises seront concernées, quels que soient leur taille et leurs bénéficiaires (le taux réduit de 15 % pour les très petites entreprises étant maintenu).

Pour le reste, la politique budgétaire du gouvernement se veut dans le droit fil de ce qu'il a mis en place depuis 2012. Comme prévu, le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) permettra aux entreprises de déduire de leurs impôts l'équivalent de 7 % des salaires compris jusqu'à 2,5 Smic, contre 4 % en 2013 et 6 % depuis 2014. Et comme nous l'avons détaillé ici, les ménages payant l'impôt sur le revenu auront droit à une ristourne fiscale d'un milliard d'euros en tout. Une façon pour l'exécutif de continuer à contrebalancer l'impression désastreuse laissée par les hausses d'impôt de 2012 et 2013.

Comme le relevait un récent rapport de l'Observatoire français des conjonctures économiques (OFCE), institut économique classé au centre gauche, les hausses de prélèvements sur les ménages entre 2012 et 2016 auront totalisé pas moins de 35 milliards d'euros... Dans le même temps, et la comparaison est cruelle, les prélèvements sur les entreprises ont diminué de 20,6 milliards. Même si la plus grande partie de ces hausses en direction des ménages était due à des décisions politiques prises par le gouvernement Fillon, les socialistes nagent depuis trois ans à contre-courant pour changer leur image.

Plusieurs mesures creusant le déficit

Ils se sont donné tout autant de mal pour gagner leurs galons de gouvernants responsables. Et jurent que leurs prévisions ne seront pas prises en défaut : en 2017, le déficit cumulé de l'État, des collectivités locales et de la Sécurité sociale sera ramené à 2,7 % du PIB (après 3,3 % en 2016 et 3,5 % en 2015 et 2014). Ce serait la première fois depuis 2007 qu'il passerait sous la barre des 3 %, un seuil fatidique dont la France a obtenu de Bruxelles qu'il soit repoussé par deux fois, en 2013 et 2015.

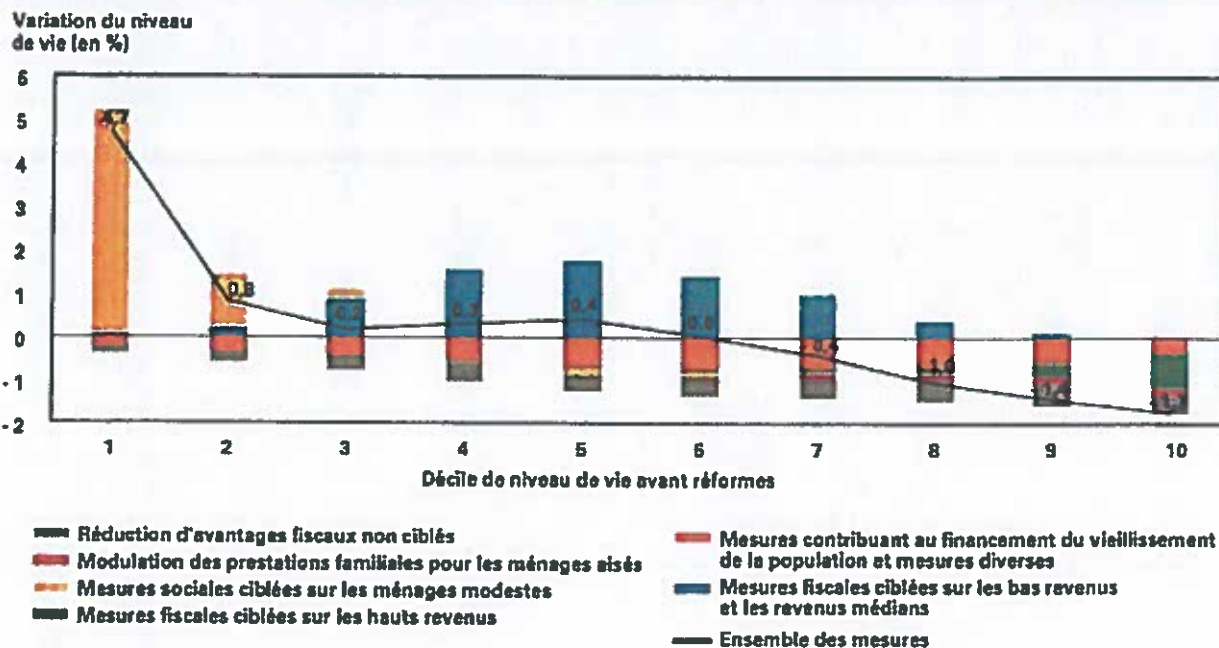
Pourtant, comme l'ont montré la ristourne d'un milliard et une série d'autres annonces favorables à certaines catégories de contribuables depuis l'été, le gouvernement a clairement décidé de mettre la main à la poche depuis plusieurs mois. Il y a deux façons de voir ces dépenses : des « petits cadeaux de fin de mandat », comme les qualifie *Les Échos*, ou une série de mesures correspondant « exactement » à « ce dont l'économie a besoin », comme les voit le magazine *Alternatives économiques*. Bercy assure avoir « décidé de rendre aux Français une partie des efforts qui leur avaient été demandés ». « Ces nouvelles mesures ne mettent en aucun cas en danger la trajectoire de notre solde », assure Michel Sapin, pour qui l'ensemble des nouvelles mesures, dont le coût pour l'État est chiffré à 5,7 milliards d'euros, « seront financées ».

Pas sûr pour autant que les calculs du ministre aient tenu compte des velléités des députés socialistes, lesquels ont voté en commission des finances plusieurs mesures qui pourraient creuser un peu plus que prévu le déficit. Selon les calculs du chef de file du PS à la commission, Dominique Lefebvre, les amendements soutenus par les députés pourraient aboutir à environ un milliard de déficit supplémentaire. La députée entend compenser le manque à gagner en taxant un peu la distribution d'actions gratuites aux dirigeants d'entreprise, autorisée par la loi Macron. Pour l'instant, Michel Sapin a dit son hostilité à cette idée, arguant qu'il ne voulait pas toucher à un texte voté il y a à peine plus d'un an.

2

que moins communément accepté, que ce sont les Français les plus riches qui ont été mis à contribution.

Graphique 4 - Effet des mesures du quinquennat sur le niveau de vie, décliné par catégorie de transferts et décile de niveau de vie



Source : DG Trésor, modèle Saphir

Champ : France métropolitaine, ménages ordinaires dont le revenu est positif ou nul et dont la personne de référence n'est pas étudiante.

Lecture : Le niveau de vie agrégé des ménages du 1^{er} décile de niveau de vie est supérieur de 4,7 % à celui qui aurait été observé en l'absence de toutes les mesures mises en œuvre depuis 2012. Les mesures sociales ciblées sur les ménages modestes ont augmenté de 5,2 % le niveau de vie des ménages situés dans le 1^{er} décile de niveau de vie.

C'est du moins le bilan quasi final qu'a tiré la direction générale du Trésor, vigie économique de Bercy, dans un rapport publié en même temps que le projet de loi de finances. Le document examine toutes les mesures concernant les prélèvements obligatoires intervenues entre 2012 et 2017 et se penche sur leurs effets redistributifs. Les hausses cumulées d'impôt ont ainsi représenté 32 milliards d'euros, soit plus de 2,5 % du revenu disponible des ménages. Mais ce montant, affirme l'étude, provient pour environ la moitié de mesures votées par la majorité précédente et dont l'effet s'est prolongé les années suivantes. Par exemple, les triples déclarations en cas de mariage, la contribution exceptionnelle sur les hauts revenus, les suppressions de la « demi-part des veuves » et du crédit d'impôt sur les intérêts d'emprunt pour la résidence principale...

C'est vrai, l'étude du Trésor ne prend pas en compte l'impact de la fiscalité indirecte, principalement la TVA et la taxe sur l'essence, le diesel et le fioul domestique, des postes de dépense qui représentent tout de même plus de 40 % des prélèvements des ménages, et c'est un sérieux bémol. Mais le document aboutit à la conclusion que les mesures successives ont contribué à l'élévation du niveau de vie des Français les plus modestes, et à la baisse de celui des plus aisés. Autrement dit, la redistribution des richesses a été réelle durant le quinquennat, estime le Trésor.

L'étude indique que seuls les Français appartenant aux quatre déciles les plus élevés en matière de niveau de vie ont vu leur niveau de vie baisser, alors que ceux qui appartiennent aux quatre déciles les moins riches ont gagné en termes de niveau de vie. L'impact des mesures fiscales a été neutre pour les foyers appartenant au sixième décile. Les arguments de la campagne électorale à venir sont sans doute désormais bien identifiés par les deux camps. On devrait les entendre revenir à de nombreuses reprises dans les prochains mois.

« C'en est pas un budget électoraliste »

Le projet de loi de finances 2017 arrive aujourd'hui à l'Assemblée nationale. Michel Sapin, ministre de l'Économie et des Finances, défend le dernier budget avant l'élection présidentielle.

PAR MATTHIEU PELLOLO

ALORS QUE le projet de loi de finances (P.L.F.) 2017 arrive aujourd'hui en séance à l'Assemblée, Michel Sapin, ministre de l'Économie et des Finances, défend un texte « sérieux » grâce auquel la France devrait descendre sous les 3 % de déficit public.

Quelles sont les priorités du budget 2017 ?

MICHEL SAPIN. En 2017, l'État assume des mesures supplémentaires à hauteur de 9 Mds€ par rapport à ce que nous avions prévu en avril – dont 6 Mds qui iront vers nos priorités : l'éducation, la sécurité et l'emploi. Ce n'est pas un budget électoral. Plus encore, électoraliste ! Le projet de loi de finances n'est pas construit pour les six premiers mois de l'année 2017. Il y a aussi des réformes, comme le prélèvement à la source.

En cas d'alternance l'an prochain, des candidats LR préconisent de laisser filer le déficit. Qu'en pensez-vous ?



PEUTERFS/JACKY HAEGLTEN

supérieures à celle que vous proposez (1 Mds€, une mesure qui devrait toucher 5 millions de Français)...

Oui, la droite, sur cette question, est très homogène. Il faut supprimer l'ISF et diminuer de 10 % l'impôt sur le revenu de tout le monde. Bien sûr, quelqu'un qui paye 1 000 € se dit : « Super, je vais récupérer 100 € ». Mais celui qui acquitte 1 M€ d'impôt, combien récupérera-t-il ? Ce que la droite propose, c'est d'abord de baisser l'impôt des plus riches. Dans ce budget, nous avons préféré cibler, en continuant de baisser l'impôt des classes moyennes et des plus modestes.

Le P.L.F. prévoit une hausse de la redevance, qu'un amendement souhaite empêcher. Le gouvernement pourrait-il revoir sa copie ? Certains parlementaires ont imaginé éviter la hausse en la compensant par une augmentation de la taxe sur les opérateurs téléphoniques. Cette proposition existe. Il faudra l'étudier...

Un geste pour les retraités ?

VALÉRIE RABAUT (PS), rapporteuse du budget, a préparé deux amendements pour baisser les prélèvements (CSG) des retraités modestes. Ceux-ci seront discutés dans le cadre du projet de loi de financement de la Sécurité sociale, dont l'examen en commission débute aujourd'hui. L'amendement qui a le plus de chances d'aboutir concernerait 480 000 bénéficiaires et coûterait 260 M€. Hier,

Michel Sapin, le ministre des Finances, n'a pas repoussé l'idée. « La discussion est ouverte, il faut voir quel est le calibrage exact de cette mesure et surtout comment on la finance parce qu'une chose est certaine : l'équilibre global de la loi de finances ne sera pas modifié. » **M.I.P.E.**

Michel Sapin, ministre des Finances, présente la loi de finances 2017 qui devrait réduire le déficit public à moins de 3 %.

des efforts aux Français – les déficits du pays. Je ne serai pas le ministre de l'Économie et des Finances qui permettra à la droite de dire, en cas d'alternance : « Puisque la gauche a ouvert les vannes, agrandissons le tuyau ! »

La droite promet aussi des baisses d'impôt

De la part de ceux qui ont fait passer les déficits de moins de 3 % à plus de 5 %, je peux comprendre qu'il y ait une forme de nostalgie... La vérité, c'est qu'il s'agit d'annonces totalement irresponsables ! Aujourd'hui, c'est un gouvernement de gauche – eh oui ! – qui a diminué – difficilement, en demandant

Budget 2017 : le gouvernement perd sa majorité

Les députés de gauche ont infligé deux revers successifs et cinglants aux ministres des finances et du budget

Y a-t-il encore une majorité dans l'Hémicycle ? Au vu du déroulement de la séance de mercredi soir 19 octobre à l'Assemblée nationale, le doute est permis. Cette séance, lors de laquelle avait été réservée la discussion de trois articles du projet de loi de finances (PLF) pour 2017 sensibles, le gouvernement s'est résigné à un compromis sur le premier et a essuyé un revers sur les deux autres.

L'attitude des deux ministres présents au banc du gouvernement, le ministre des finances, Michel Sapin, et le secrétaire d'Etat au budget, Christian Eckert, ne trompait pas : ils ne s'attendaient pas à voir ainsi la majorité se désagréger et une bonne partie des députés socialistes s'affranchir sans état d'âme des consignes gouvernementales. Cette fin de quinquennat est terrible : rien, décidément, ne se passe comme prévu. Récit d'une pièce en trois actes.

Acte I, l'impôt sur les sociétés C'est un des articles-clés de ce PLF : il prévoit de ramener le taux de l'impôt sur les sociétés (IS) à 28 % en quatre étapes pour toutes les entreprises en 2020. Dès 2017 pour les petites et moyennes entreprises (PME) jusqu'à 75 000 euros de bénéfices ; en 2018 jusqu'à 500 000 euros de bénéfices ; 2019 pour les entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 1 milliard d'euros sur l'ensemble de leurs bénéfices ; 2020 pour toutes les entreprises.

La commission des finances, elle, avait adopté un amendement alternatif prévoyant non pas d'étendre la baisse de l'IS aux grandes entreprises, mais d'appliquer un taux réduit de 15 % à davantage de PME, réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 50 millions d'euros. Pour Karine Berger (PS, Hautes-Alpes), qui présentait l'amendement, " *ce ne serait que justice, car le taux effectif qui s'applique aujourd'hui aux grandes entreprises est déjà de 15 % contre 39 % pour les PME* ".

La députée, cependant, entrouvrait une porte en proposant que cette baisse appuyée de l'IS pour les PME soit adoptée tout en conservant le dispositif prévu par le gouvernement pour les grandes entreprises. Ce qui aurait pour conséquence d'en accroître le coût. " *La décision vous revient, il ne tient qu'à vous de lever le gage* ", concluait-elle en s'adressant aux ministres.

Refus de M. Sapin. Mais, de droite à gauche de l'Hémicycle, les orateurs se succèdent pour apporter leur soutien à l'amendement. Le vent tourne. Une suspension de séance est demandée. Au retour, le gouvernement se range au compromis. Le gage est levé : il reviendra au gouvernement en place en 2019 d'en assurer le coût (non chiffré). L'article ainsi amendé est adopté.

Acte II, les actions gratuites La commission des finances avait adopté un amendement encadrant sévèrement la distribution d'actions gratuites que la loi Macron adoptée en 2015 avait largement encouragée. Initialement destinée aux start-up, les PME innovantes, elle a aussi permis aux grandes entreprises de rémunérer grassement leurs hauts dirigeants en bénéficiant d'une fiscalité avantageuse.

Bien que reconnaissant certains " excès " ou " abus ", le gouvernement n'entendait pas " remettre en cause, fût-ce pour de bonnes raisons, un dispositif qui n'a que quelques mois d'existence ", ainsi que l'a souligné M. Sapin. Dans un souci de conciliation, toutefois, espérant une nouvelle fois obtenir un compromis, le gouvernement présentait un amendement rehaussant le taux de la contribution patronale sur ces actions gratuites dans les entreprises de plus de 250 salariés. " Un dispositif équilibré ", a défendu M. Eckert.

Ce nouveau changement de pied suscite des réactions contrastées. " Trotski prêchait la révolution permanente. Ce gouvernement, lui, pratique l'instabilité fiscale permanente ", s'insurge Charles de Courson (UDI, Marne). La rapporteure du budget, Valérie Rabault, défend quant à elle un amendement alternatif qui limite les avantages fiscaux aux seules entreprises n'ayant jamais distribué de dividendes, et la plupart des orateurs de gauche s'y rallient.

Bien que Dominique Lefebvre, porte-parole du groupe socialiste, apporte son soutien à l'amendement du gouvernement, c'est celui de Mme Rabault qui est adopté à l'issue d'un scrutin public qui a vu une majorité du groupe socialiste (24 voix contre 14) voter contre la position du gouvernement. Premier revers pour le gouvernement, mais le pire est à venir.

Acte III, la taxe sur les transactions financières Deux sujets s'entremêlent : celui du taux et de l'assiette de la taxe sur les transactions financières (TTF) et celui de l'aide publique au développement (APD), dont la TTF contribue au financement. Deux sujets qui fâchent au sein de la majorité. François Hollande s'était engagé à accroître la part de l'APD, elle a reculé depuis le début du quinquennat.

Quant à la TTF, notamment en ce qui concerne son extension aux transactions dites *intra-day* (intrajournalières), faute d'accord à Bruxelles, elle se heurte au veto du Conseil constitutionnel. Impossible, explique M. Sapin, de la mettre en œuvre unilatéralement. Quant à l'APD, il consent à un geste en annonçant y allouer 150 millions de plus, ce qui permettra de repasser légèrement au-dessus du niveau de 2012. " Au bénéfice de ces explications, je demande aux auteurs des amendements portant sur les transactions intrajournalières de les retirer ", conclut le ministre.

Mais rien n'y fait, même la proposition des ministres de remonter à 0,3 % au lieu de 0,2 % le taux de la TTF existante. Le gouvernement a beau lâcher du lest puis prévenir que, même votée par l'Assemblée, la taxation sur les transactions intra-day serait " inapplicable ", l'amendement est maintenu et adopté. Une fois encore, une majorité du groupe socialiste a voté pour. Des applaudissements saluent ce " vote historique ". Qui probablement se heurtera de nouveau à la censure du Conseil constitutionnel. Qu'importe : le symbole est là. Le gouvernement a bel et bien perdu prise sur sa majorité.

Patrick Roger

Les Echos - lundi 17 octobre 2016

Les évolutions au sein de Pôle emploi bousculent ses agents

EMPLOI — Les profondes évolutions engagées par Pôle emploi bousculent ses agents, qui déplorent le rythme « *trop rapide* » des réformes, selon son baromètre social consulté par l'AFP. Deux tiers des agents (67 %) jugent « *trop rapides* » les changements au sein de Pôle emploi, un ressenti qui grimpe à 71 % parmi les cadres et à 75 % parmi les agents de maîtrise, selon l'enquête réalisée en juin dernier par Ipsos pour l'opérateur public. En comparaison, moins d'un agent sur deux (48 %) était de cet avis début 2013. En revanche, l'image de Pôle emploi s'améliore. Deux agents sur trois (64 %) ont une image positive de leur employeur, contre seulement un sur deux (50 %) fin 2012.

109 000 chômeurs de plus selon l'Insee... ou 634 000 de plus selon Pôle emploi ?

Catherine Gasté

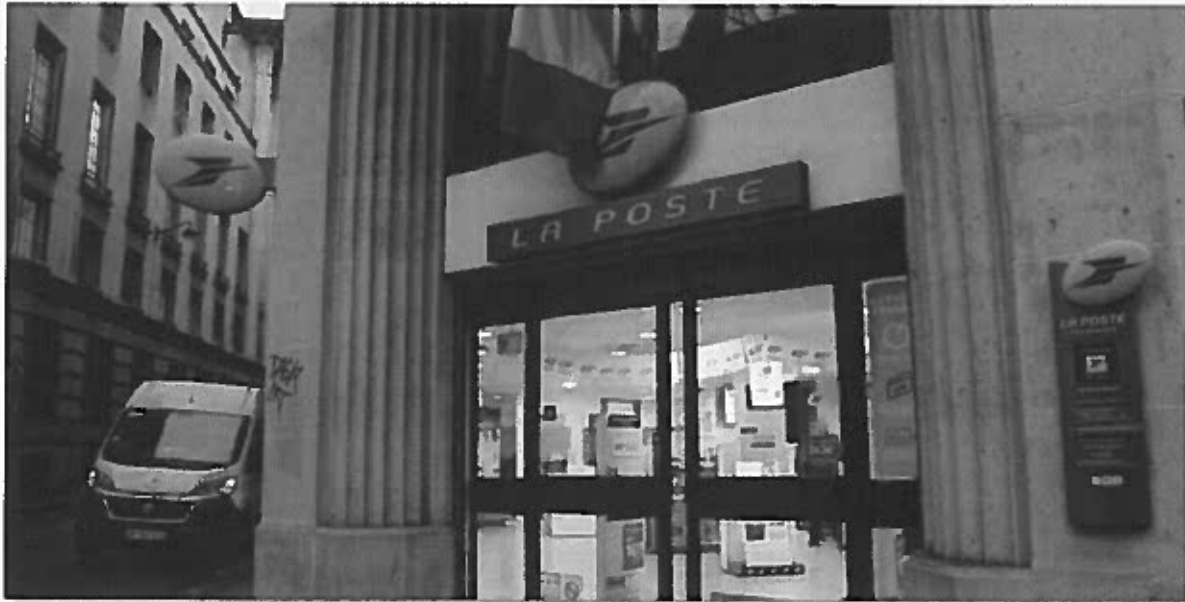
Ah... si seulement on pouvait mesurer le chômage comme on mesure la taille du mont Blanc. Malheureusement, le nombre de « demandeurs d'emploi » n'est pas une donnée physique répondant à la neutralité scientifique d'une lunette de géomètre et d'un GPS de haute définition. Premier problème : il faut se doter d'une définition du chômage. Second écueil : il existe plusieurs indicateurs. En France, deux institutions mesurent le chômage — l'Insee et Pôle emploi — avec des définitions différentes. « Tout d'abord, il y a les fichiers des personnes inscrites à Pôle emploi et publiés chaque mois, explique Mathieu Plane, directeur adjoint du département analyse et prévision de l'OFCE. Il en ressort que le nombre de chômeurs en catégorie A (ceux qui ne travaillent pas du tout) a diminué de 11 000 sur un an... Mais si l'on regarde aussi les catégories B et C, c'est-à-dire qui sont en activité réduite, le nombre de chômeurs a augmenté de 102 000. »

Toutes les méthodes indiquent une augmentation

Parallèlement, l'enquête de l'Insee, calée sur la définition internationale du chômage établie par le Bureau International du travail (BIT), fournit un diagnostic différent. « Selon l'Insee, le taux de chômage en France métropolitaine a baissé de 0,5 point sur un an (9,6 % au 2^e trimestre 2016), ce qui correspond à 133 000 chômeurs en moins », souligne Mathieu Plane. Et de poursuivre : « Mais dans le même temps, le halo du chômage, qui concerne les personnes souhaitant travailler mais non comptabilisées comme chômeurs, a augmenté de 43 000 et le sous-emploi, qui concerne les personnes en temps partiel subi, de 49 000. » L'économiste conclut que, « seule certitude à ce stade, toutes les mesures du chômage indiquent une augmentation depuis mai 2012 ». Dans le détail : « +109 000 selon le BIT, +634 000 pour les chômeurs en catégorie A et +1,16 million pour les catégories A, B, C. », selon Pôle emploi.

CONDITIONS DE TRAVAIL A LA POSTE : DES EXPERTS TIRENT LA SONNETTE D'ALARME

LATRIBUNE.FR



Dans une lettre ouverte, huit cabinets d'experts évoquent une "aggravation de la pénibilité physique", des "cas de suicides", des "situations de détresse individuelle", de "fréquents conflits ouverts entre agents" et "un climat social délétère" au sein du groupe.

À les entendre, rien ne va plus. Huit cabinets réalisant des expertises pour le compte des CHSCT de La Poste ont adressé une lettre ouverte au président du groupe, Philippe Wahl, pour "sonner l'alarme" sur la dégradation des conditions de travail et de la santé des agents et le "mépris du dialogue social", a-t-on appris de sources concordantes. Dans cette lettre datée de jeudi, dont l'AFP a eu copie, ces cabinets d'experts (Aptéis, Aristée, Cedaet, Eretra, Ergonomnia, Indigo Ergonomie, Social Conseil, Odyssée) dénoncent "la dégradation des conditions de travail et le mépris du dialogue social manifesté dans les différents secteurs et aux différentes échelles du groupe", parlant d'une "situation préoccupante du fait de la rapide dégradation de l'état de santé des agents".

Ils évoquent une "aggravation de la pénibilité physique", des "cas de suicides", des "situations de détresse individuelle", de "fréquents conflits ouverts entre agents" et "un climat social délétère". En cause, selon eux, les "réorganisations permanentes qui réduisent les effectifs et soumettent les agents à des cadences accélérées", du "courrier au colis, du réseau à la banque", malgré les "recommandations du rapport Kaspar de 2012", après le suicide de deux cadres.

Pour prescrire le travail, affirment encore ces experts, "les directions de proximité doivent s'appuyer sur des *"modélisations statistiques"* ne correspondant pas à la réalité du terrain, *"qu'elles-mêmes ne savent pas expliquer"*. Interrogé par l'AFP, l'un d'entre eux, Nicolas Spire, évoque des *"logiciels qui calculent tout à la minute près, sans rapport avec la réalité des tournées des facteurs"*, qu'il accompagne régulièrement, *"une pression permanente, des réprimandes, humiliations"*.

"UNE ORGANISATION DU TRAVAIL QUI S'EST EMBALLÉE"

Il décrit *"une organisation du travail qui s'est emballée dans ses modes de réorganisation et d'encadrement"*, parle de *"situation proche du cataclysme"* qu'il compare à la crise sociale de France Telecom en 2008-2009, touchée par une vague de suicides. M. Spire se refuse cependant à avancer des chiffres précis sur les cas de suicide, qui restent pour lui la *"pointe de l'iceberg"*, mais il évoque *"un taux d'absence en pleine recrudescence, des maladies et des départs"*. Les experts accusent aussi la direction de La Poste de refuser le dialogue social, ce qui se traduit par *"des grèves dans de nombreux sites"*, et de faire entrave aux CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail) qui commanditent enquêtes et expertises et *"constituent quasiment le seul contre-pouvoir institutionnel"*.

Interrogée par l'AFP, La Poste dit avoir pris connaissance de cette lettre *"avec beaucoup de sérieux"* et vouloir proposer *"dès la semaine prochaine"* de rencontrer les experts. *"La politique de La Poste est de contribuer à la bonne réalisation des expertises votées par les CHSCT et de tenir compte de leurs conclusions"*, ajoute-t-elle, disant compter *"748 CHSCT qui ont demandé la réalisation de 66 expertises en 2015 sur tout le territoire (il y en avait 103 en 2013)"*.

"Sur les huit cabinets d'expertise signataires de la lettre rendue publique ce jour, quatre d'entre eux n'ont réalisé aucune expertise à La Poste en 2015. Les 4 autres ont réalisé 10 expertises locales à La Poste en 2015", conclut-elle.

(avec AFP)

- Lire aussi: La mutation de La Poste a-t-elle enfanté un malaise social ?

Erreurs, mensonges et manipulations autour des 35 heures

19 oct. 2016 | Par [Laurent Mauduit](#)
- Mediapart.fr



Vidéo accessible dans l'article

Une étude, très en vogue, établissant que les 35 heures n'ont créé aucun emploi, est mise en cause pour des erreurs graves. Les Économistes atterrés demandent à l'Insee et à la Dares la tenue d'une « conférence de consensus ». Nous mettons en ligne à cette occasion notre nouvelle émission « L'Éco à contre-courant », consacrée à ce débat.

S'il est une réforme dont plus personne ne veut entendre parler, c'est assurément celle des 35 heures. La droite la voue aux gémonies, et tous les candidats à la primaire ont promis de la remettre définitivement en cause, en cas d'alternance. Et à gauche, c'est l'embarras le plus complet : de ceux qui veulent aussi la torpiller jusqu'à ceux qui souhaitent encore l'assouplir, on trouve tous les dégradés de positions, sauf une seule : nul ne défend ouvertement et clairement la réforme emblématique des années Jospin.

Pour le cinquième rendez-vous de notre émission « L'Éco à contre-courant », organisée conjointement par Les Économistes atterrés et Mediapart, nous avons pourtant souhaité faire le point sur cette réforme. Pour essayer d'en dresser un audit honnête – ce que bien peu font dans le débat public ; pour essayer aussi de voir dans quelles conditions cette réforme a un avenir. En bref, nous avons délibérément voulu aller à rebours du climat ambiant, pour cerner les contrevérités, mensonges ou manipulations dont les 35 heures peuvent faire l'objet dans le débat public. Car, nous le verrons, une véritable campagne de désinformation est à l'œuvre, dont nous allons dévoiler ici quelques acteurs.

Pour commencer, voici donc notre émission, au cours de laquelle nous nous sommes appliqués tout à la fois à dresser un bilan des 35 heures et à tracer ce que pourrait être l'avenir de la réforme, avec la participation de deux « économistes atterrés » : d'une part, Anne Eydoux, qui est chercheuse au

Centre d'études sur l'emploi et le travail et maître de conférences à l'université de Rennes, et d'autre part, Mireille Bruyère, maître de conférences à l'université de Toulouse 2 et membre du conseil scientifique d'Attac.

"Eco à contre-courant": pour un audit honnête des 35 he...



Il y a, de fait, un premier constat qui s'impose quand on évoque cette réforme des 35 heures : non seulement toute la droite y est opposée, ainsi qu'une bonne partie de la gauche, mais par surcroît elle suscite ordinairement une controverse si confuse, véhiculant des évaluations si contradictoires qu'un citoyen non spécialiste cherchant à se forger une opinion ne peut être que désorienté.

Que l'on songe en effet à ce qui est advenu au lendemain de l'année 2000, quand la réforme a été appliquée. Assez vite, les années suivantes, des études économiques ont convergé pour dire que si les 35 heures avaient généré une flexibilité accrue, notamment au travers de l'annualisation du temps de travail, et une forte modération salariale, elles avaient aussi contribué à créer des emplois. Un consensus s'est même réalisé pour évaluer à environ 350 000 les emplois créés grâce à la réforme, et aux allègements de cotisations sociales qui y étaient couplés.

[[lire_aussi]]

Mais par la suite, la droite et certains cénacles patronaux, épaulés par des économistes orthodoxes, ont contesté ces évaluations, allant jusqu'à prétendre que les 35 heures n'avaient créé aucun emploi. Plus récemment, il est advenu un fait sans précédent à l'Inspection générale des affaires sociales (IGAS), que Mediapart a révélé ([lire *L'Igas censure un rapport sur les 35 heures*](#)) : un rapport a été établi sur l'impact des politiques d'aménagement et de réduction du temps de travail par deux hauts fonctionnaires du ministère du travail. Lequel rapport a tout aussitôt été enterré par l'IGAS, ce qui est sans précédent pour ce corps d'inspection chargé d'éclairer la décision publique.

Et pour finir il y a eu, plus récemment encore, le brûlot de deux économistes orthodoxes, Pierre Cahuc et André Zylberberg, sur le « *négationnisme économique* », prétendant que la baisse de la durée du travail ne crée pas d'emploi et que seules les baisses de cotisations sociales permettent de produire cet effet.

En bref, seize ans après la mise en place de la réforme des 35 heures, les économistes peuvent donner le sentiment de ne pas même être capables de se mettre d'accord sur ses effets.

La vérité n'est pourtant pas celle-là. En fait il existe, et depuis très longtemps, des études multiples, qui ont durablement fait consensus et qui aboutissent toutes aux mêmes résultats : si elles ont eu des effets pervers en termes de modération salariale ou de flexibilité, les 35 heures n'en ont pas moins

contribué à créer massivement des emplois. Pas les 700 000 prévus par Martine Aubry ou Lionel Jospin lors de l'annonce de la réforme (du fait notamment de l'exclusion des plus petites entreprises du périmètre de la réforme), mais effectivement aux alentours de 350 000.

L'Insee, l'OFCE et la Dares sur la même longueur d'onde

Les premiers à avancer cette évaluation, ce sont les statisticiens de l'Insee – dont les études sont impartiales et qui font souvent office de gardes champêtres dans le débat public. On peut consulter ci-dessous cette première évaluation, qui est parue dans la revue *Économie et statistique* (n° 376-377) en 2004 :

[35 heures: l'évaluation de l'Insee de 2004](#) by [Laurent MAUDUIT](#) on Scribd

EMPLOI

Les effets de la RTT sur l'emploi : des simulations *ex ante* aux évaluations *ex post*

Alain Gubian, Stéphane Jugnot, Frédéric Lerais et Vladimir Passeron*

L'expérience française de réduction collective du temps de travail (RTT) est originale parmi les pays de l'OCDE. Elle a été menée dans la perspective de créations d'emplois importantes tant en 1982 lors du passage de la durée légale de 40 à 39 heures et de l'instauration de la 5^e semaine de congés payés, qu'en 1998 et en 2000 avec la réduction de la durée légale à 35 heures. Les travaux d'évaluation empiriques ont joué un rôle capital dans la démarche de généralisation de la baisse de la durée collective du travail. La première loi « Aubry » a ainsi explicitement prévu de s'appuyer sur un bilan des accords effectués par les entreprises incitées à anticiper la réduction de la durée légale avant d'en fixer le cadre définitif dans la seconde loi « Aubry ».

La différence la plus importante entre les analyses *ex ante* et les évaluations *ex post* réalisées à l'initiative de la Dares concerne la baisse effective de la durée du travail. Celle-ci a finalement été moins forte que ce qui avait été retenu dans les exercices de simulation *ex ante*. En cherchant un équilibre entre baisse de la durée du travail, modération salariale, gains de productivité et aide de l'État, le processus de RTT a conduit, selon les estimations, à un rapide enrichissement de la croissance en emplois de près de 350 000 postes sur la période 1998-2002, et ceci, sans déséquilibre financier apparent pour les entreprises.

* Alain Gubian, Stéphane Jugnot, Frédéric Lerais et Vladimir Passeron appartenaient à la Dares au moment de l'élaboration des travaux d'évaluation présentés dans cet article.
Les noms et dates entre parenthèses renvoient à la bibliographie en fin d'article.

La conclusion de l'Insee était claire : « *En cherchant un équilibre entre baisse de la durée du travail, modération salariale, gains de productivité et aide de l'État, le processus de RTT a conduit, selon les estimations, à un rapide enrichissement de la croissance en emplois de près de 350 000 postes sur la période 1998-2002, et ceci, sans déséquilibre financier apparent pour les entreprises.* »

Pour l'Insee, ce n'était donc pas les seules baisses de cotisations sociales mais leur combinaison avec la réduction du temps de travail qui avait généré ces créations d'emploi. À l'époque, l'Insee avait donc estimé que sur ces 350 000 emplois créés, sans doute environ 200 000 provenaient de la RTT et 150 000 de la baisse des cotisations, mais tout en insistant bien sur le fait que c'était bel et bien le panachage de ces dispositifs qui avaient eu, au bout du compte, cet effet vertueux.

À l'époque, dans les années 2004-2005, il n'y a pas que l'Insee pour faire ce type d'évaluations et parvenir à ce résultat. Tous les grands organismes qui travaillent sur le même sujet arrivent à des résultats voisins. On en trouve trace dans le rapport de la commission d'enquête sur l'impact de la réduction du temps de travail, conduite en 2014 à l'Assemblée nationale, dont la rapporteure était la socialiste Barbara Romagnan.

[Ce rapport peut être consulté ici](#) ou alors ci-dessous :

[35 heures: le rapport Romagnan](#) by [Laurent MAUDUIT](#) on Scribd



N° 2436

ASSEMBLÉE NATIONALE

CONSTITUTION DU 4 OCTOBRE 1958

QUATORZIÈME LÉGISLATURE

Enregistré à la Présidence de l'Assemblée nationale le 9 décembre 2014

RAPPORT

FAIT

AU NOM DE LA COMMISSION D'ENQUÊTE
sur l'impact sociétal, social, économique et financier
de la réduction progressive du temps de travail

Président

M. THIERRY BENOIT,

Rapporteure

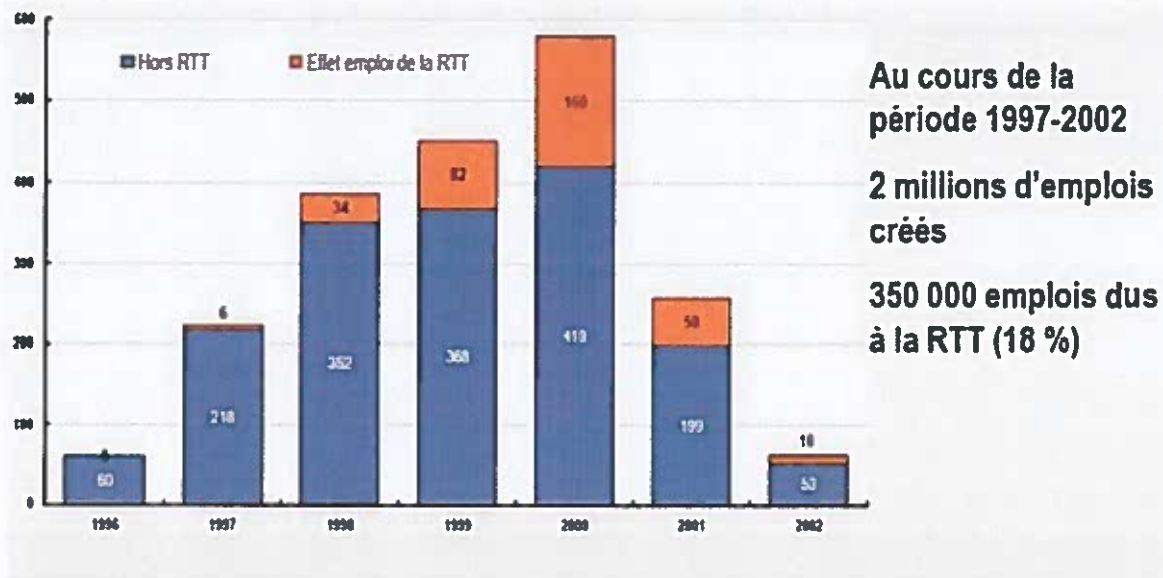
MME BARBARA ROMAGNAN,

Députés

À partir de la page 79, ce rapport parlementaire pointe en effet les autres études qui ont été réalisées au même moment, en 2004 ou juste après. L'Observatoire français des conjonctures économiques

(OFCE) avait ainsi estimé que les créations d'emploi avaient atteint 320 000, soit un niveau quasi équivalent à celui de l'Insee. Lors de son audition devant la commission d'enquête parlementaire, Éric Heyer, directeur adjoint au département analyse et prévision de l'OFCE, a présenté une simulation actualisée, s'alignant sur l'évaluation de l'Insee, et résumée par le tableau ci-dessous.

PART DES 35 HEURES DANS LES CRÉATIONS D'EMPLOIS ENTRE 1997 ET 2002
(en milliers)



Source : Ministère du Travail, INSEE, repris par M. Eric Heyer au cours de son audition

Enfin, toujours à la même époque, des études micro-économiques conduites par la Dares (le service des études du ministère du travail) confirment la création de 350 000 emplois, comme le rappelle également le rapport de Barbara Romagnan.

Des études abandonnées à la critique rongeuse des souris

Il n'est donc pas exagéré de parler de consensus. Alors pourquoi, longtemps plus tard, le rapport de l'IGAS est-il censuré ? Le fait est d'autant plus spectaculaire que le rapport en question n'apporte pas d'évaluation nouvelle. Il se borne à rappeler les évaluations antérieures aboutissant à 350 000 créations d'emploi. Et le rapport de l'IGAS ajoutait – sans penser que le rappel de cette simple évidence lui vaudrait d'être censuré : « *Ce chiffre n'est aujourd'hui plus tellement remis en question.* »

C'est donc une véritable offensive qui est engagée, sur plusieurs fronts, tendant à accréditer l'idée que seule la politique néolibérale peut produire des effets sur l'emploi. Une offensive qui se double de manœuvres d'intimidation dans les coulisses du pouvoir, de sorte que les études qui évoquent d'autres politiques possibles, notamment dans les domaines de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, soient prestement abandonnées, comme disait Marx, « *à la critique rongeuse des souris* ». À la poubelle !

Cette offensive, dont l'IGAS a fait les frais, n'est d'ailleurs pas la seule. Dans les cénacles des économistes *mainstream*, on faisait aussi grand cas, depuis quelques années, d'une étude sur les 35 heures en Alsace-Moselle, conduite par deux économistes, Matthieu Chemin et Étienne Wasmer, dont les premiers résultats ont été publiés dès 2009 dans le *Journal of Labor Economics*, tendant à prouver que la réforme n'aurait pas eu plus d'effet sur l'emploi. Pour les néolibéraux de tous poils,

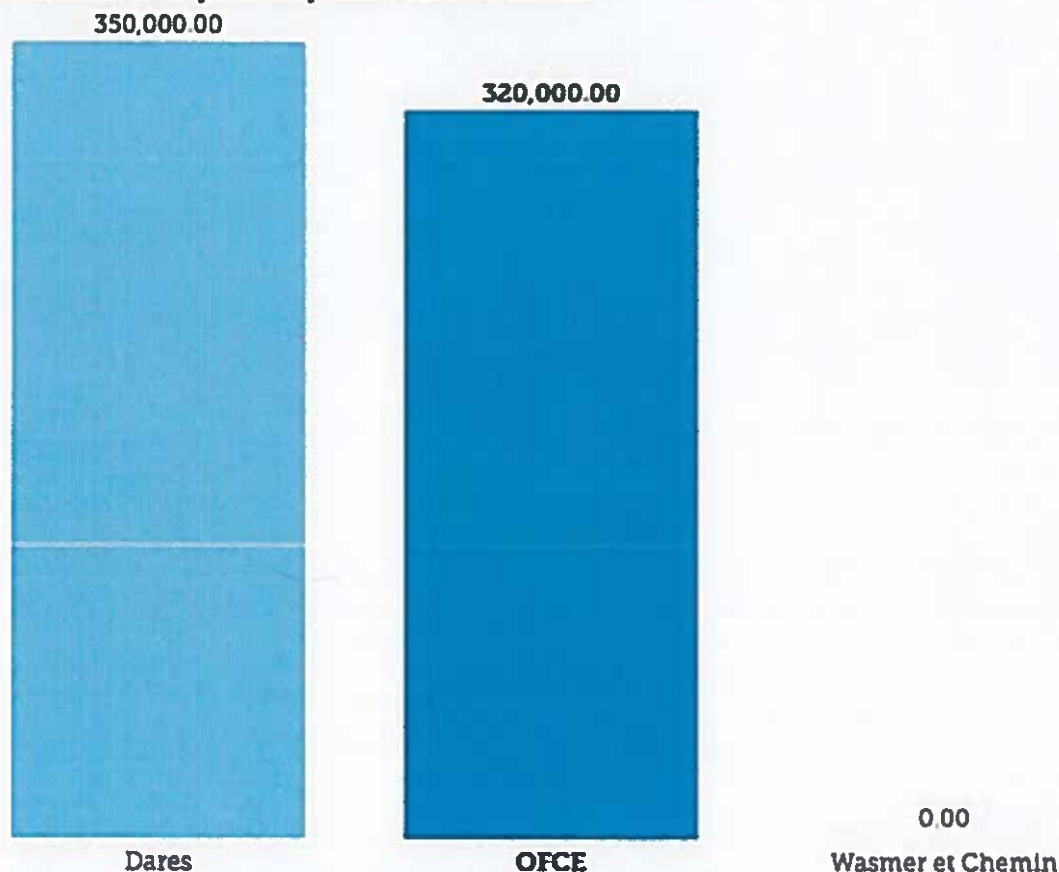
c'est l'étude de référence : c'est elle qui a apporté magistralement la preuve que les 35 heures ne créaient aucun emploi !

Voici par exemple ce qu'en disait [Le Figaro dans un article en date du 2 février 2015](#). Après avoir évoqué les 350 000 emplois calculés par l'Insee, puis les 320 000 calculés à la même époque par l'OFCE, le quotidien ajoutait : « Mais des études plus récentes ont cherché à isoler la réduction du temps de travail elle-même des allègements de cotisations qui l'ont accompagnée. Celle d'Étienne Wasmer, professeur d'économie à Sciences-Po, et Matthieu Chemin, de l'université McGill au Québec, a pour ce faire [comparé les créations d'emploi en France à celles de l'Alsace-Moselle](#), où le temps de travail a été moins diminué. Conclusion : la France n'a pas créé davantage d'emplois. "Un changement de la durée légale de travail a peu de chance d'avoir une influence sur le niveau de l'emploi", en conclut [la chaire de sécurisation professionnelle](#), qui rassemble des chercheurs de Sciences-Po, de l'Ensaie et du Crest. »

Et *Le Figaro* accompagnait ce résumé du graphique accablant, que l'on peut consulter ci-dessous :

Emploi : des estimations divergentes

Créations d'emplois imputées aux 35 heures



LE FIGARO · fr

avec Datawrapper

© Le Figaro

Dans leur brûlot, les deux imprécateurs Pierre Cahuc et André Zylberberg font donc très grand cas de cette étude. Et dans de nombreux entretiens ou points de vue ([par exemple ici, dans Les Échos](#)), ils ont répété à l'envi qu'il était maintenant établi, notamment grâce à cette étude, que les 35 heures ne créaient aucun emploi et que prétendre le contraire était de la « désinformation ».

Mais la charge est finalement en passe de tourner au désavantage des défenseurs de cette étude, car un sociologue et statisticien, Olivier Godechot, qui est directeur de recherche au CNRS, vient d'établir sur son site internet que l'étude en question, qui avait pourtant bénéficié d'un fort effet de mode, était biaisée par deux erreurs gravissimes : Wasmer et Chemin ont intégré dans leur panel de ceux qui passaient aux 35 heures tous les salariés, y compris les transfrontaliers, qui sont nombreux dans cette région et qui, naturellement, n'ont pas bénéficié de la réforme. Surtout, l'étude est gravement biaisée par ce que les économistes appellent une « erreur de codage ». En clair, alors que les 35 heures ont été appliquées de manière très différente dans les entreprises de moins et de plus de 20 salariés, l'étude a été conduite en classant tous les salariés dans des entreprises de plus de 20 salariés, et cela pour les années 1996, 1997, 1998, 1999 et 2000.

L'article d'Olivier Godechot, qui a fait beaucoup de bruit dans la communauté des économistes français, peut être consulté ici, [sur son site internet](#). Pour comprendre la gravité de l'erreur commise par cette étude, on peut aussi se référer aux commentaires éclairés d'un autre économiste (lui aussi "atterré"), Philippe Askenazy, professeur à l'École d'économie de Paris et grand spécialiste des 35 heures. Pour accéder à son décryptage, il convient d'[aller sur son site ici](#) et, sous l'onglet "*Technical contributions to french debates*", de télécharger le document. Ce dernier peut également être consulté ci-dessous :

[35 heures: la note de Philippe Askenazy](#) by [Laurent MAUDUIT](#) on Scribd

**Q&A sur la répliation réalisée par Olivier Godechot
et la réponse de Chemin et Wasmer**

Philippe Askenazy (CNRS-ENS)

Version du 10/10/2016

La discussion autour d'un article portant sur une tentative d'évaluation des effets emplois de la réduction du temps de travail en France -entre les auteurs et un autre chercheur- rendue publique sur leur sites respectifs le 9/10/2016 est un bel exemple pédagogique pour appréhender les techniques d'évaluation des expériences naturelles, leur puissance comme leurs écueils. Ce document offre une introduction et une première analyse de cette discussion, permettant notamment à des étudiants, d'en comprendre les ressorts et les implications. Les liens vers les documents permettent aux plus curieux d'aller plus avant.

Quel est le contexte ?

Olivier Godechot, directeur de recherche au CNRS, vient de rendre public sur son site internet (<http://olivier.godechot.free.fr/>) un document de travail répliquant un article de Chemin et Wasmer (2009) paru dans le *Journal of Labor Economics* (également accessible via le site). Ce dernier a été récemment présenté par certains chercheurs -dans divers supports- comme une évaluation rigoureuse permettant de conclure à l'absence d'effet de la réduction du temps de travail sur l'emploi en France lors de la mise en œuvre des 35 heures.

Le principe de cet article est de prétendre que transitoirement *du fait* du droit local héritage du Concordat, la réduction du temps de travail aurait été moindre en Alsace-Moselle (2 jours par an) ; la comparaison entre ces départements et le reste de la France par différence (en fait double voire triple différence) permettrait de déduire l'élasticité de l'emploi à l'évolution du temps de travail. La première étape clef est de montrer qu'effectivement la durée du travail aurait moins diminué en Alsace-Lorraine dans la période considérée notamment pour les populations a priori affectées.

Cette répliation indique d'importantes failles essentiellement dans cette première étape. Les auteurs ont apporté une première réponse.

En quoi consiste cette répliation ?

L'article de Chemin et Wasmer soulève depuis leur premier document de travail diffusé en 2007 le scepticisme chez nombre de chercheurs ayant travaillé sur les 35 heures. La fragilité d'un travail qui omet de considérer que nombre de résidents de l'Alsace-Moselle travaillent à l'étranger (Luxembourg, Suisse, Allemagne) et sont par nature non affectés directement par la législation française sur le temps de travail, a été avancée.

« Si les réponses des auteurs puis le processus que devrait enclencher le Journal of Labor Economics aboutissent à une rétractation, on pourra juste affirmer que l'article de Chemin et Wasmer n'apportait aucune information pertinente sur cette question. On en resterait donc essentiellement aux travaux divers publiés dans un numéro spécial de la revue de l'INSEE, Économie et Statistique, en 2003/2004 où l'ensemble des évaluations des effets de court terme des 35 heures (RTT couplée aux aides Aubry) dans le privé convergerait sur 300 000 à 400 000 emplois créés ou sauvés », explique en particulier Philippe Askenazy. Comme à son habitude, l'économiste use d'un ton très urbain, mais le fond de son propos exprime une très grande sévérité.

Les désinformateurs dénoncent... une désinformation !

À ces joutes, on pourrait certes ne pas accorder beaucoup d'importance. On pourrait n'y voir que des disputes dans le petit microcosme des économistes. Et pourtant, on aurait tort. Car cette étude sur l'Alsace-Moselle est effectivement devenue la référence de tous les détracteurs des 35 heures. Et puis surtout, selon des économistes de renom consultés par Mediapart, les erreurs commises dans cette étude, et notamment l'erreur de codage, sont tellement énormes que les auteurs – ou au moins l'un d'entre eux – n'ont pas pu ne pas s'en apercevoir.

Du même coup, comme le dit Philippe Askenazy, les auteurs vont devoir engager une procédure de rétractation à la demande du *Journal of Labor Economics*. Mais l'affaire pourrait avoir aussi des prolongements dans le monde académique français avec, à la clef, d'éventuelles sanctions pour manquement aux règles éthiques.

Car si les auteurs ou l'un d'entre eux ont publié cette étude en sachant dès l'origine qu'elle était biaisée, il ne conviendrait plus de parler d'erreurs ; on serait en droit de penser qu'il pourrait s'agir... d'une manipulation !

Question annexe : l'économiste Pierre Cahuc, qui n'ignore rien des spécificités de l'Alsace pour s'y être lui aussi intéressé, notamment dans le cadre de ses études sur la défiscalisation des heures supplémentaires, n'aurait-il lui-même rien vu ni deviné des erreurs de l'étude de Chemin et Wasmer ? Et si tel est le cas, pourquoi en a-t-il fait si grand cas, pour prétendre avec virulence que les 35 heures n'avaient créé aucun emploi ? Lui qui administre des leçons à tous ses confrères, allant jusqu'à reprocher à ceux qui ne pensent pas comme lui d'être des négationnistes, n'a-t-il rien remarqué des irrégularités de l'étude ? C'est aujourd'hui sa propre crédibilité, sinon sa sincérité, qui sont mises en cause.

Quoi qu'il en soit, l'affaire risque de laisser des traces. Car, à l'évidence, les 35 heures ont donné lieu ces dernières semaines à un tour de passe-passe stupéfiant : les désinformateurs ont eu le culot d'accuser leurs détracteurs de... désinformation ! Le monde à l'envers.

Pour contrecarrer ces manœuvres, le collectif des Économistes atterrés a pris une initiative inhabituelle. Par un courrier, il a demandé la tenue d'une « conférence de consensus » sur cette question des 35 heures. « *La publication de l'ouvrage de Pierre Cahuc et André Zylberberg a relancé une polémique qui met gravement en cause la qualité des travaux d'évaluation menés sous l'égide de la Dares (ministère du travail) et de l'Insee. Dans un courrier en date du 11 octobre 2016, les "Économistes atterrés" ont demandé à Selma Mahfouz, directrice de la Dares [le service d'études et de recherches du ministère du travail – ndlr] et à Jean-Luc Tavernier, directeur de l'Insee, de prendre l'initiative d'organiser une conférence de consensus permettant la confrontation des points de vue* », écrivent-ils. Si leur demande était acceptée – il paraît invraisemblable qu'elle ne le soit pas –, une telle conférence rassemblerait tous les grands experts de ce dossier.

Voici, ci-dessous, cette lettre des Économistes atterrés, ([également consultable sur le site Internet des Economistes atterrés](#)) :

[La lettre des Economistes atterrés](#) by [Laurent MAUDUIT](#) on Scribd



Évaluation des 35 heures : les Économistes atterrés demandent une conférence de consensus à la directrice de la Dares et au directeur de l'Insee

La publication de l'ouvrage de Pierre Cahuc et André Zylberberg a relancé une polémique qui met gravement en cause la qualité des travaux d'évaluation menés sous l'égide de la Dares (Ministère du travail) et de l'Insee. Dans un courrier en date du 11 octobre 2016, les Economistes atterrés ont demandé à Selma Mahfouz, directrice de la Dares et à Jean-Luc Tavemier, directeur de l'Insee, de prendre l'initiative d'organiser une conférence de consensus permettant la confrontation des points de vue. Voici le contenu de ce courrier :

Madame la Directrice, Monsieur le Directeur

Certains économistes, disposant en France de positions institutionnelles puissantes et d'une forte audience médiatique, ont engagé une polémique publique contre les travaux coordonnés et publiés par vos institutions sur l'évaluation du passage aux 35 heures. Les rapports parlementaires ou de l'IGAS qui s'appuyaient sur ces travaux ont été vilipendés. Ces critiques invoquent d'autres travaux, publiés dans des revues internationales prétendument de qualité supérieure aux revues françaises concernées, et qui démontreraient de façon définitive l'absence totale d'effet de la réduction du temps de travail sur l'emploi. Le public et les décideurs politiques ne peuvent qu'être troublés par cette polémique qui fait peser un doute sérieux sur le bilan des lois de réduction du temps de travail et sur la qualité des travaux de vos institutions en matière d'évaluation des politiques publiques.

En tant que chercheurs et professionnels soucieux de la rigueur des travaux d'évaluation des politiques publiques et de la qualité du débat public, nous sommes par principe favorables à l'expression de la diversité des points de vue et des méthodes. Cependant, la polémique en question repose selon nous sur des arguments fallacieux indéfendables au plan

Cette confrontation que suscitent les 35 heures est donc de première importance, car elle vient confirmer, en creux, que la réforme constitue bel et bien une piste alternative aux politiques libérales. Mais dans des conditions très précises, sur lesquelles insiste Mireille Bruyère dans notre débat vidéo : pour qu'à l'avenir, des politiques de réduction du temps de travail puissent encore être mises en œuvre et réussir, encore faut-il que cette réforme soit couplée à une autre, tout aussi ambitieuse, visant à un meilleur partage de la valeur ajoutée, c'est-à-dire des richesses créées dans le pays. En somme, pour qu'une réforme progressiste de réduction du temps de travail puisse aboutir, encore faut-il qu'elle aille de pair avec une modification de l'horlogerie interne de ce capitalisme financier qui, aujourd'hui, fait la part belle au capital, au détriment du travail, et qui privilégie les distributions de dividendes aux créations d'emplois ou à l'investissement.

On trouvera ci-dessous, de manière plus développée, une note des Atterrés qui résume leur point de vue sur ce débat sur les 35 heures, sur les polémiques qu'il suscite ; et sur les irrégularités qui ont entaché l'étude sur l'Alsace-Moselle. Voici cette note qui peut aussi être consultée ici, [sur le site Internet des Economistes atterrés](#) :

[La Note des Aterrés: la réduction du temps de travail et les 35 heures](#) by [Laurent MAUDUIT](#) on Scribd



À propos du bilan des 35 heures

Grandeur de la controverse, misère du scientisme

Anne Eydoux

Octobre 2016

www.atterres.org

Enfin, pour qui veut retrouver les quatre premières émissions des Économistes atterrés et Mediapart, elles sont ci-dessous :

- [Eco à contre courant: les réformes du marché du travail vont contre l'emploi](#)
- [Eco à contre-courant: les complémentaires santé rongées par les inégalités](#)
- [Eco à contre courant: il faut démonter les idées zombies](#)
- [Eco à contre-courant: économistes et journalistes, un même combat](#)

Prolonger

Boite Noire

URL source: <https://www.mediapart.fr/journal/france/191016/erreurs-mensonges-et-manipulations-autour-des-35-heures>

Vers de nouvelles règles pour le télétravail

Patronat et syndicats doivent discuter, pour mettre à jour des principes inspirés d'un accord datant de 2002.

ANNE DE GURGNE @andegurgne

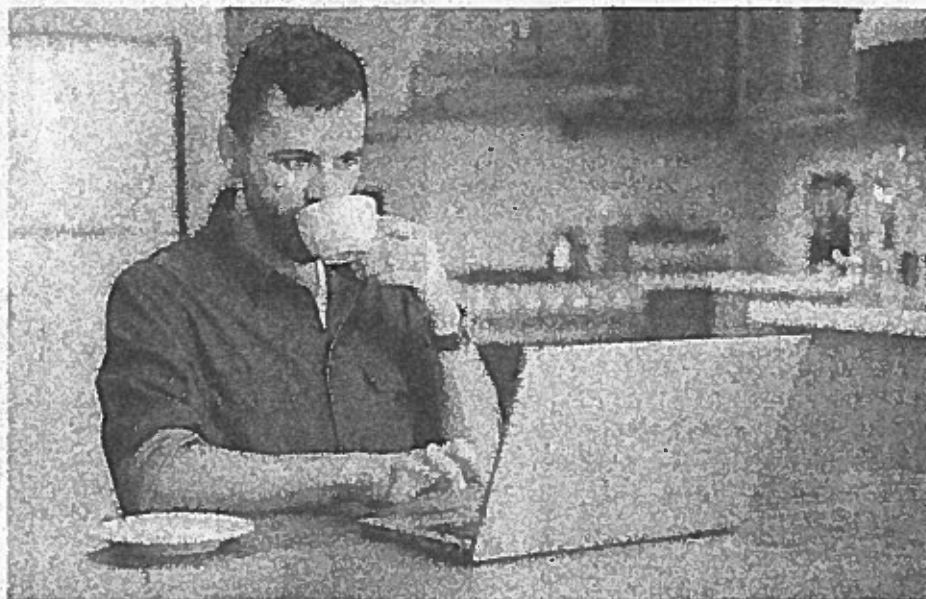
SOCIAL. Les salariés le plébiscitent, les entreprises l'encouragent, le numérique le facilite. Le télétravail rencontre de plus en plus de succès en France. Pourtant les règles l'encadrant remontent à près de quatorze ans. Une éternité, à l'échelle des mutations technologiques, propice à l'émergence de zones grises juridiques. La loi travail, adoptée cet été, prévoyait que les syndicats et le patronat entrent en concertation avant le 1^{er} octobre sur le sujet. Les discussions ont pris du retard et n'ont vraiment débuté sous l'impulsion des services du ministère du Travail que depuis la fin de semaine dernière.

À minima, les partenaires sociaux devaient s'accorder sur un guide des bonnes pratiques. S'ils sont plus ambitieux, ils se lanceront dans une négociation de

fond pour tenter de construire un nouvel accord national Interprofessionnel, ensuite repris dans la loi. « On aimerait idéalement savoir d'ici la fin du mois si les partenaires sociaux font vers une négociation », explique-t-on au ministère.

Onze heures de repos consécutives

Le programme des discussions est vaste : il s'agit de dresser un état des lieux de la pratique du télétravail par branches, de se pencher sur les questions du numérique et de la charge de travail, de l'articulation vie privée/vie professionnelle, de la représentation des salariés dans des entreprises qui favorisent le télétravail. En outre, Myriam El Khomri a annoncé devant l'Association des journalistes de l'information sociale (Ajis), début octobre, qu'elle souhaitait que soit abordé « le



UN DÉCALAGE ENTRE ASPIRATIONS ET PRATIQUE

64%
des salariés sont favorables au télétravail

16%
déclarent que leur employeur l'autorise

22%
de gains moyens de productivité grâce au télétravail

Le télétravail est inscrit dans le Code du travail depuis 2012. ANTONIO DIAZ - FOTOLIA

fractionnement du repos quotidien ou hebdomadaire pour les salariés en forfait annuel en jours ou en heures ». La ministre du Travail faisait ainsi allusion à un problème très courant. Aujourd'hui, la loi exige que les salariés respectent un repos consécutif quotidien minimum de onze heures. Or, de facto, de nombreux cadres ne s'y conforment pas. L'exemple type restant celui du parent qui quitte son travail en fin d'après-midi pour aller chercher ses enfants à l'école et se reconecte après le dîner pour boucler ses dossiers.

Dans ce cas, les onze heures de repos consécutives ne sont pas respectées. Et l'entreprise peut être sanctionnée. « Nous avions envisagé dans le projet de loi travail une possibilité de fractionnement du repos quotidien à la demande du salarié, dans le cadre d'un accord majoritaire avec les syndicats. Ce point a été retiré du projet de loi, mais il doit faire l'objet de nouvelles discussions, car c'est un problème pratique auquel il faut apporter une réponse », a précisé la ministre.

Les partenaires sociaux ne partiront pas de rien. Concrètement, le

télétravail est inscrit dans le Code du travail depuis 2012, grâce à la loi Warsmann. Il y est défini comme « toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon régulière et volontaire, en utilisant les technologies de l'information et de la communication, dans le cadre d'un contrat de travail ou d'un avenant à celui-ci. »

Gains de productivité

Ce texte reprend les grands princ-

"Vers de nouvelles règles pour le télétravail"

Dans la Silicon Valley, le concept a du plomb dans l'aile

Alors que la France se convertit peu à peu au télétravail, la Silicon Valley en serait-elle déjà revenue ? Début 2013, Marissa Mayer, la directrice générale de Yahoo!, avait frappé les esprits en exigeant que ses troupes reprennent tous les jours le chemin du bureau. Pour justifier sa décision, elle avait expliqué qu'en arrivant à la tête de l'entreprise, elle avait été « frustrée » par le nombre de places vides sur les parkings et que beaucoup de salariés lui avaient raconté avoir du mal à avancer sur leur projet en raison des absences dans leurs équipes.

« La vitesse et la qualité sont souvent sacrifiées quand nous travaillons de la maison », expliquait le mémo envoyé en interne par le DRH pour annoncer la décision. « Nous avons besoin d'être un Ya-

hoo! et cela commence par le fait de nous trouver physiquement ensemble », affirmait-il encore. La directrice n'avait pas pour autant fermé la porte au télétravail, estimant que Yahoo! pourrait y revenir une fois la culture maison réinstallée.

Sans aller comme Yahoo! jusqu'à prohiber le travail à distance, Facebook ou Google tiennent tout autant à la présence de leurs salariés dans leurs murs. Interrogé par un journal australien sur le nombre de personnes qui travaillent à distance chez Google, son directeur financier, Patrick Pichette, avait répondu simplement : « Aussi peu que possible... Il y a quelque chose de magique à partager des repas, passer du temps ensemble, discuter des nouvelles idées... Ce sont ces moments magi-

ques qui, selon nous, sont extrêmement importants pour le développement de notre entreprise. » Facebook offre de son côté 10 000 dollars à ses employés qui déménageraient dans un rayon de 10 miles (16 km) autour de son campus de One Hacker Way, à 50 km au sud de San Francisco.

Frein à l'innovation

Pour donner envie aux employés de rejoindre tous les matins leurs bureaux, les entreprises innovantes de la Silicon Valley rivalisent de soins : cafétérias avec nourriture gratuite, lignes privées de bus pour les trajets, salles de sport, bar à glaces, pressing... La politique RH de ces entreprises est très rationnelle. Elles jouent leur place dans la compétition mondiale sur leur capacité à innover. Or les études

s'accordent pour démontrer que le travail à distance tend à augmenter la productivité individuelle mais nuit franchement à la créativité et à l'innovation.

Au delà de la Silicon Valley, le télétravail, né des travaux du mathématicien américain Norbert Wiener dans les années 1950, continue de se développer aux États-Unis. Car cette pratique offre tout de même de nombreux avantages : gain de temps de trajet, meilleure concentration, fidélisation des salariés... Entre 2005 et 2015, le nombre de personnes concernées a plus que doublé, selon les statistiques du département américain du travail. Il concernait l'année dernière un quart des salariés américains. 64 % des employeurs l'autorisent désormais. ■ A. G.

Il y a quelque chose de magique à partager des repas, passer du temps ensemble, discuter des nouvelles idées...

PATRICK PICHETTE
DIRECTEUR FINANCIER
DE GOOGLE

"Gains de productivité (...)"

pes - caractère volontaire, réversibilité, respect de la vie privée du salarié (pas d'outil de surveillance intrusif), prise en charge de l'équipement nécessaire par l'entreprise, égalité de traitement des télétravailleurs et des non-télétravailleurs - définis par l'accord national entre patronat et syndicats du 19 juillet 2005. Un accord lui-même inspiré de l'accord-cadre européen de 2001.

Depuis ces textes, qui trouvent leur origine il y a plus de dix ans, la pratique s'est répandue. Selon un rapport du cabinet Greenwoking, en 2012, 12,4 % des salariés français télétravaillaient au moins 8 heures par mois, pour un gain moyen de productivité de 22 % « grâce à une réduction de l'absentéisme, une meilleure efficacité et à des gains de temps ». 64 % des Français sont favorables à cette organisation du travail, mais seulement 16 % déclarent que leur employeur les autorise à y avoir recours, selon une enquête publiée il y a une semaine par Randstad. ■

Le Figaro 17/10/2016

Bataille en vue autour de la CSG des retraités

FISCALITÉ La rapporteure socialiste du budget à l'Assemblée, Valérie Rabault, suivie par 64 députés, déposera cette semaine un amendement favorable aux retraités dans le projet de loi de financement de la Sécurité sociale, examiné en commission des affaires sociales à partir de mardi. L'idée est que les retraités soient plus nombreux à bénéficier d'un taux de CSG zéro ou réduit, en relevant les seuils de revenu fiscal de référence (RFR) qui déclenchent les différents taux de CSG liés aux re-

traités (0 %, 3,8 % et 6,6 %). « Dès le 1^{er} janvier 2017, les retraités dont la pension est inférieure à 1255 euros par mois (contre 1206 euros aujourd'hui, NDLR) bénéficieraient du taux zéro, ce qui générerait un gain moyen de 45 euros par mois, et ceux dont la pension est inférieure à 1465 euros par mois (1401 euros aujourd'hui), du taux réduit, gagnant 41 euros par mois », explique la députée. Environ 910 000 retraités bénéficieraient de la mesure, pour un coût de 470 millions d'euros. Une version

« limitée » de cet amendement abaisse le seul seuil de la CSG à taux zéro et coûterait 260 millions.

Pourquoi revenir sur ces seuils ? Plusieurs mesures de ces dernières années ont relevé le RFR (en changeant ses modes de calcul), sans que le revenu réel des contribuables se soit accru. Or, le RFR déclenche divers avantages fiscaux. Plus d'un million de retraités ont ainsi perdu le taux nul ou réduit de CSG, perdant 30 à 50 euros par mois.

La mesure proposée par la rappor-

teure serait financée par le durcissement du régime social et fiscal des actions gratuites, voté en commission des finances de l'Assemblée mercredi dernier. Le gouvernement a toutefois prévenu qu'il demandera aux députés de voter contre cet amendement lors de l'examen du projet de Budget en séance, à partir de mardi. Il estime aussi avoir déjà fait un geste pour les retraités en transformant la réduction d'impôt pour emploi à domicile en crédit d'impôt.



social-automobile-syndicats

Automobile: FO premier syndicat du Groupe PSA, devant CGT et CGC

Paris, 18 oct 2016 (AFP) - Force ouvrière a bouclé en tête le cycle des élections professionnelles disputé entre 2012 et 2016 au sein du constructeur automobile PSA, devant la CGT et la CFE-CGC, selon des résultats définitifs consultés mardi par l'AFP.

Les élections ne sont pas centralisées chez PSA, chaque site possédant son propre agenda social. Le dernier scrutin de la campagne débutée il y a quatre ans s'est tenu jeudi à La Garenne-Colombes (Hauts-de-Seine).

A son issue, FO comptabilise 20,5% des voix devant la CGT (19,6%) et la CFE-CGC (19,4%). Vient ensuite la CFDT (13,6%), talonnée par la CFTC (13,4%). Le GSEA complète la liste des syndicats représentatifs avec 10,7%.

Ce classement entérine le recul de la CGT, qui a dominé la hiérarchie syndicale durant plusieurs décennies, mais a perdu près de trois points depuis 2012. FO en a profité pour lui ravir la première place, gagnant deux points et demi dans l'intervalle.

Le syndicat de l'encadrement CFE-CGC (+2,2 points) et le syndicat chrétien CFTC (+1,7) ont progressé, la CFDT a stagné (-0,2) et le GSEA a chuté de quatre points.

Le dernier cycle électoral a débuté après l'annonce d'une restructuration comprenant 8.000 suppressions de postes et la fermeture de l'usine d'Aulnay-sous-Bois (Seine-Saint-Denis).

En 2013, un accord de compétitivité triennal signé par quatre syndicats (FO, CFE-CGC, GSEA et CFTC) impliquait la poursuite des réductions d'effectifs, mais uniquement sur la base du volontariat et avec l'engagement de ne fermer aucun site industriel.

Fin juin, la branche automobile de PSA comptait 57.000 salariés en France, contre près de 67.000 fin 2012.

jta/cel/pad

PSA PEUGEOT CITROEN

2016/10/18 16:21:12 GMT+02:00

#102588 DVBP 1426 JFO21 (4) AFP (257 words)

Emploi à domicile: ce que l'impôt à la source changera pour les particuliers employeurs

Ils pourront se faire aider d'organismes pour prélever les impôts de leurs salariés.

Le Figaro - mercredi 19 octobre 2016

MARIE-CÉCILE RENAULT

@firenaul

FISCALITÉ Pas d'exception à la sacro-sainte réforme du prélevement à la source (PAS) décidée par le gouvernement! Tous les employeurs devront s'y plier, y compris les particuliers qui font garder leurs enfants par des « nounous » à domicile, les personnes âgées qui emploient des auxiliaires de vie ou les familles qui recourent à une femme de ménage. Un changement important, car 30 % des salariés intervenant au domicile des 3,6 millions de particuliers employeurs sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Pour ne pas remettre en cause la simplicité et la lisibilité des dispositifs existants (Cesu...), l'article 28 du projet de loi de financement de la Sécu (PLFSS) tente toutefois de prendre en compte la singularité du secteur de l'emploi à domicile. Selon le projet du gouvernement, deux options seront possibles lors de l'entrée en

vigueur de la réforme, en janvier 2018. Si l'employeur et son salarié l'acceptent, ils pourront choisir le dispositif « tout en un » où les organismes qui collectent aujourd'hui les cotisations sociales s'occuperont de tout. Dit autrement, c'est le Cesu et Pajemploi qui verseront le salaire net au salarié et, si ce dernier est soumis à l'impôt sur le revenu, retireront le taux d'imposition à appliquer.

Si l'employeur ou le salarié refusent, un paiement direct du salaire net au salarié restera toujours possible. Mais la tâche sera beaucoup plus complexe pour l'employeur! Il devra se renseigner pour obtenir le taux d'imposition de son salarié, le déduire du salaire net versé et déclarer le nombre d'heures effectuées. Les organismes collecteurs viendront ensuite prélever le compte des employeurs du montant des cotisations sociales et de l'impôt dû par le salarié. Un dispositif d'une simplicité biblique...

L'option « tout en un » satisfait la Fepem, la Fédération patronale

Trou d'air au deuxième trimestre

Alors que l'allègement de cotisation, porté de 0,75 à 2 euros par heure travaillée en décembre 2015, avait stimulé l'emploi à domicile au 1^{er} trimestre 2016 (+0,4 % du nombre d'heures déclarées), l'effet semble être retombé au deuxième avec un recul de 0,6 % du volume horaire déclaré. « Le 2^e trimestre est souvent plus mou, et l'information sur les 2 euros n'est pas encore arrivée dans tous les foyers », observe Marie-Béatrice Levaux, la présidente de la

des particuliers employeurs, qui s'inquiétait de la capacité d'un « particulier de gérer dans sa cuisine la fiscalité de son salarié ». Le dispositif prendra aussi en compte le complément du mode de garde pour ceux qui en bénéficient, soit un million de parents employeurs d'une garde d'enfant à domicile ou d'une assistante maternelle.

Avance de trésorerie

Reste un sujet sensible qui n'est toujours pas tranché: le fait que le crédit d'impôt lié à l'emploi d'un salarié à domicile (50 % des som-

ont visé à sortir l'emploi à domicile du travail au noir.

Bonne nouvelle, en revanche, pour les employeurs: le crédit d'impôt est généralisé (article 47 du PLF), comme l'avait annoncé Michel Sapin début septembre. Une mesure qui bénéficiera à 1,3 million de ménages modestes, principalement des retraités. Seuls les particuliers employeurs actifs (ou en recherche d'emploi) en bénéficiaient jusqu'à présent. Les autres catégories - notamment les retraités - n'étaient éligibles qu'à une réduction d'impôt, moins avantageuse. ■

mes versées dans la limite de 12000 euros ou 15000 euros, selon les cas) restera décalé d'un an avec la mise en œuvre du PAS. « Les ménages devront faire une grosse avance de trésorerie pour le compte de l'Etat. Ils n'en ont pas toujours les moyens », observe Marie-Béatrice Levaux, la présidente de la Fepem.

En clair, les employeurs vont être obligés d'avancer une somme qui leur sera remboursée ensuite. « Cela peut être un facteur de non-déclaration », s'inquiète Marie-Béatrice Levaux, alors que tous les efforts de ces dernières années



PIERRE BESSARD/REA

30 % des salariés intervenant au domicile des 3,6 millions de particuliers employeurs sont soumis à l'impôt sur le revenu.

Les candidats à la primaire rivalisent d'idées pour doper le secteur

Aider les familles, favoriser la création de postes non délocalisables, lutter contre le travail au noir : les mesures de soutien à l'emploi à domicile ont de nombreuses vertus économiques et sociales. Cela n'a pas échappé aux candidats à la primaire de la droite et du centre, qui ne manquent pas de propositions. D'autant que cela est un bon moyen de se démarquer de la gauche.

L'actuelle majorité a en effet tergiversé sur le régime social régissant l'emploi à domicile pour la majorité des foyers (les plus de 70 ans ou les parents de handicapés ayant un régime à part). Elle a d'abord supprimé en 2013 le système de déclaration au « forfait » qui permettrait au particulier em-

ployeur de réduire ses cotisations. Un allourdissement de facture que l'abattement de charge (de 75 centimes par heure déclarée), instauré à la même date, ne compensait pas. En outre, les ménages avaient déjà subi, en 2011, la suppression de l'exonération de 15 points de cotisations patronales. L'effet combiné de ces deux mesures a été implacable : le nombre d'heures déclarées en emploi à domicile a chuté, les ménages optant pour le travail au noir ou « gris » (une partie seulement des heures effectuée est déclarée). Après plus de deux ans de mutisme, le gouvernement a pris conscience du problème et porté l'abattement à 2 euros fin 2015.

Les candidats de droite veulent

donc faire mieux et plus. François Fillon propose ainsi de revenir à la situation qui prévalait avant l'élection de François Hollande. Alain Juppé veut, lui, alléger de 600 millions d'euros supplémentaires par an les cotisations sociales des particuliers employeurs pour tous les salaires.

Quant au geste proposé par Nicolas Sarkozy, il atteindrait 1 milliard d'euros par an, d'après son calcul. L'ex-chef de l'État souhaite que les ménages employant une personne à domicile au smic ne payent plus aucune cotisation patronale. Soit une ristourne par rapport à l'existant de 2,42 euros par heure travaillée (l'abattement de 2 euros pris en compte), que le

candidat à la primaire estime à 20% du coût d'un emploi à domicile. Au-delà du smic, il existerait un mécanisme de baisse de charges qui diminuerait peu à peu pour disparaître pour les salaires supérieurs à 1,6 smic.

Éviter les effets de seuil

De fait, il est indispensable de ne pas réserver les coups de pouce au niveau du salaire minimum, car, comme le rappelle Marie-Béatrice Levaux, la présidente de la Fédération des particuliers employeurs (Fepem), « le salaire moyen dans l'emploi à domicile est de 1,4 smic ». À cette aune, c'est la proposition de Bruno Le Maire qui correspond le mieux aux attentes de la Fepem. Le

candidat veut en effet passer l'abattement de cotisations patronales de 2 à 4,42 euros. Ce qui revient à les annuler au niveau du smic et à maintenir des baisses de charges pour tous les niveaux de salaires. De quoi éviter les effets de seuil, qui incitent les ménages à maintenir la rémunération sous le niveau où la ristourne disparaît.

« Surtout, il est indispensable de maintenir en parallèle les mesures fiscales », insiste Marie-Béatrice Levaux, à commencer par le crédit d'impôt de 50% sur les dépenses effectives d'emploi à domicile. Des aides que les différents candidats à la primaire ne semblent pas avoir prévu de supprimer en cas de victoire... ■ C. C. ETM-C.R.

Le salaire moyen dans l'emploi à domicile est de 1,4 smic

MARIE-BÉATRICE LEVAUX, PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION DES PARTICULIERS EMPLOYEURS

Le Journal de Paris

Le Parisien - samedi 15 octobre 2016

Porte de Clichy (XVII^e). La future cité judiciaire de Paris devrait ouvrir en 2018.



300 policiers affectés à la sécurité du futur palais de justice ?

Alors que les carences en effectifs sont pointées du doigt, ces nouvelles tâches, actuellement confiées à la gendarmerie, font grincer des dents au sein de la police.

XVII^e

PAR CÉCILE BEAULIEU

L'affaire fait grincer des dents dans les commissariats parisiens, où l'on ne cesse de dénoncer de cruelles carences en effectifs. La sécurité du futur palais de justice, qui devrait ouvrir en 2018 dans le quartier des Batignolles (XVII^e), pourrait être confiée à la préfecture de police, et non, comme c'est actuellement le cas, à la gendarmerie nationale.

Des indiscretions, révélées par LCI, avancent même le nombre de 300 fonctionnaires qui pourraient être affectés à la « police des audiences », au transfert des détenus et aux contrôles de sécurité à l'intérieur du tribunal de grande instance (TGI).

Autant de personnels, donc, qui ne seraient plus mobilisés sur les missions de vole publique.

« LE COMMISSARIAT DU 1^{er} N'ASSURE PLUS DE MISSIONS DE POLICE SECOURS DEPUIS UN AN »
YVAN ASSIOMA, RESPONSABLE DU SYNDICAT ALLIANCE-POLICE PARIS

Alors que le garde des Sceaux, Jean-Jacques Urvoas, vient d'annoncer que le TGI, destiné à accueillir quelque 9 000 personnes par jour, ouvrira avec trois à six mois de retard en raison du contexte terroriste qui nécessite un renforcement important des mesures de sécurité (voir notre édition du 8 octobre), les policiers parisiens craignent de se voir attribuer ces nouvelles tâches qu'ils estiment « indues ». Elles auraient été abordées lors de comités techniques in-

terdépartementaux auxquels siège le préfet de police de Paris. « Le nombre de 280 fonctionnaires a été évoqué dans un premier temps, et l'on parle maintenant de plus de 300 effectifs qui ne seront donc pas affectés dans les commissariats », s'alarme une source policière.

Depuis plusieurs décennies, la gendarmerie, placée sous les ordres d'un colonel, assure la sécurité de l'actuel palais de justice, renforcée par trois escadrons de gendarmes mobiles, soit plus de 250 militaires, auxquels viennent s'ajouter 180 policiers, en charge du « dépôt ».

« 300 hommes, c'est le nombre dont aurait besoin le département de l'Essonne ! », souligne Yvan Assioma, responsable du syndicat Alliance-Police Paris. Et de poursuivre : « Sur le territoire de la Dspap (NDLR : Direction de la sécurité de proximité de l'agglomération pari-

sienne qui couvre Paris, les 92, 93 et 94), qui enregistre une baisse constante des effectifs ces dernières années, on estime à 1 000 le nombre de policiers qui seraient nécessaires pour atténuer la souffrance des commissariats. Celui du 1^{er} arrondissement, par exemple, n'assure plus de missions de police secours depuis un an. » Un constat qui agace au sein de la police.

« La sécurité du futur palais de justice doit être assumée par le ministère de la Justice et confiée à la pénitencière, assène Yvan Assioma. La mission des policiers, c'est d'assurer la sécurité de l'espace public... »

La gendarmerie, tout comme la préfecture, se refuse pour l'instant à confirmer « ce qui n'est qu'un brouillon », selon une source policière qui assure qu'aucune décision n'est encore actée.

Oui, les inégalités progressent en France !

Méfions-nous des rapports lénifiants qui contribuent à dissimuler le déclassement systémique concentré sur les jeunes générations et une situation sociale insoutenable

Par LOUIS CHAUVEL

La lecture du dernier rapport de France Stratégie (*Le Monde* du jeudi 13 octobre) pourrait bien donner des armes aux complottistes, ces gens pour qui les élites, les experts, voire l'ensemble du monde des bobos, se seraient entendus pour étouffer tout débat sur l'état de la société. Le « plan » – c'était naguère son nom – réutilise une de ses vieilles recettes de rhétorique : pour tordre le cou aux « idées reçues », il met en contraste les erreurs de perception du peuple avec les vrais chiffres. Le noir pessimisme ambiant, celui de l'opinion, serait une erreur systématique de perception d'une rose réalité. En effet, nos concitoyens, dans les sondages, parlent d'inégalités choquantes, en hausse considérable, d'un sentiment de déclassement inédit dans son intensité, une large majorité affirmant vivre moins bien que ses parents au même âge, dans la peur du chômage, de la pauvreté et de la mort.

Au contraire, les auteurs du rapport, en choisissant d'une façon étrange leurs références bibliographiques et les données, loin de ce que nous apprécions dans le débat scientifique, tentent de montrer que la société française va objectivement bien. Elle reste une société de classes moyennes stables, économiquement homogène, une des plus égales au monde par ses inégalités économiques, où l'ascension sociale est encore possible, sinon plus fréquente que naguère, dans un contexte où les emplois restent assez protégés pour considérer les risques de licenciement comme relativement négligeables – 8 % des ouvriers, 2 % des cadres seront au chômage dans douze mois –, dans un contexte où la courbe de la création d'emplois se redresse. Le pessimisme serait donc une pathologie mentale.

Tout cela serait très beau, si en définitive la réalité objective convoquée par les experts d'Etat n'était en parfait décalage avec ce que montre l'analyse des faits sociaux, établis sur plusieurs décennies, ceux que des chercheurs disposant de la liberté académique travaillent à faire reconnaître depuis des années. L'analyse du redressement de la valeur du patrimoine – la « repatrimonialisation » montre la sous-évaluation massive des inégalités évaluées par le seul revenu. Le coefficient de Gini [mesure statistique qui permet de mesurer des disparités dans une population donnée] français bondirait de quatre points, de 33 % à 37 %, rien qu'en considérant ce que l'on sait des gains patrimoniaux depuis quinze ans. Ainsi, notre inégalité serait supérieure à celle de

l'Allemagne et nous nous éloignerions rapidement des pays scandinaves. Les ménages à la recherche d'un logement plus spacieux savent que deux bons salaires ne suffisent plus à se loger confortablement.

La croissance molle du pouvoir d'achat pourrait dissimuler un véritable appauvrissement si l'inflation tenait mieux compte de l'immobilier. Les « vrais gens » savent que la hausse des salaires est pathétique en regard des besoins réels : dans Paris comme dans les grandes villes de région, il faut toujours plus pour maintenir le même confort et travailler trois fois plus longtemps pour rembourser le même bien que ses parents, ce dont résulte le déclassement résidentiel. Ce sont là des moyennes trompeuses qui dissimulent un déclassement systémique concentré sur les jeunes générations, la convergence de plusieurs catastrophes, celle du chômage et des bas salaires, de l'inflation des diplômes, de la crise patrimoniale de l'immobilier, de la déflation de l'Etat-providence, des réformes dissymétriques des retraites, pour en rester à une liste sélective.

DIAGNOSTIC ERRONÉ

Devant ce sombre tableau, nous sommes frappés par les difficultés à élaborer un diagnostic fondé et partagé. Il faut reconnaître néanmoins une grande avancée : alors que voilà vingt ans nous étions peu nombreux à montrer comment la société française sacrifiait sa jeunesse, France Stratégie fait maintenant son miel des décalages de condition d'existence des juniors et des seniors, en « découvrant », on se demande où, la gérontocratie politique en panne d'avenir qui s'est installée à l'Assemblée nationale et ailleurs.

Tous ensemble, nous reconnaissons ainsi que, sans le soutien que les seniors procurent à leur progéniture, sans les dons et les avances d'héritage, la situation serait socialement insoutenable. Et elle le devient pour ceux qui n'ont rien à espérer de leurs ancêtres. Espérons qu'il ne faudra pas attendre 2036 pour voir reconnu le diagnostic de déclassement systémique dont la société française est victime.

Le temps ne joue pas en notre faveur : les crises de 1975, 1984, 1993, 2000, 2008... montrent que l'horloge des cycles de Juglar [de huit à dix ans] est précise. Le cercle vicieux de la non-reconnaissance des faits, et donc de l'impossibilité d'y répondre, en renforce la violence. Faut-il que la situation soit si mauvaise pour que l'équipage cherche ainsi à nous rassurer ? Le déni de réalité est une attitude irresponsable et dangereuse, car il empêche une prise de conscience nécessaire au redéploiement du génie social. ■

Retrouvez l'intégralité de cette tribune sur Lemonde.fr



Louis Chauvel, sociologue, vient de publier « La Spirale du déclassement - Essai sur la société des illusions » (Le Seuil, 224 p., 16 euros)

HISTOIRE

Aux origines de la stagnation économique

PAR PIERRE-CYRILLE HAUTCŒUR

La stagnation économique qui touche le monde depuis la crise financière de 2008 n'est pas sans précédents historiques, dont chacun donna lieu à des interprétations susceptibles de nous faire réfléchir aujourd'hui.

La théorie de l'« état stationnaire » de Malthus et Ricardo reste à la base des lectures pessimistes des évolutions de la démographie et des capacités productives à l'échelle mondiale. Tous les analystes qui soulignent le caractère limité des ressources naturelles ou leur détérioration (notamment par le réchauffement climatique) concluent à un « état stationnaire » de la population et de l'activité économique, parfois même à des niveaux inférieurs à ceux que nous connaissons actuellement. Historiquement, Malthus et Ricardo se trompèrent totalement, car ils ne comprirent pas la révolution industrielle qui avait lieu au moment même où ils écrivaient.

De même, quand, dans les années 1880, de nombreux analystes soulignèrent les limites des ressources charbonnières, ils sous-estimèrent largement celles-ci et ne virent pas les transformations produites par la « seconde révolution industrielle » – électricité, chimie et pétrole. Même si certains en doutent aujourd'hui, l'innovation peut repousser les limites à la croissance en prenant des formes très variées, de la technique à l'organisation sociale ou politique, dès lors qu'elle rend possible l'usage commun de ressources limitées. Toutes les sciences sont appelées à y contribuer, celles qui cherchent des substituts techniques ou des usages plus efficaces de ces ressources comme celles qui permettent de comprendre et de résoudre les conflits sur la distribution des ressources rares – les sciences humaines et sociales.

Une autre lecture de la stagnation actuelle en voit plutôt les origines dans des facteurs macroéconomi-

ques et démographiques qui produiraient un excès d'épargne, ou au moins sa mauvaise distribution. Le niveau historiquement bas des taux d'intérêt est désormais le mystère à comprendre. Même à la fin du XIX^e siècle, alors que l'inflation était nulle voire négative, le niveau de 2 % sur les meilleurs placements à long terme était resté un minimum infranchissable, mais on observe aujourd'hui des taux inférieurs à 1 % dans de nombreux pays.

C'est à Keynes et à Hansen (qui inventa le terme « stagnation séculaire » dans les années 1930) que se réfèrent les travaux sur cette question. Ils invoquent des déséquilibres entre les groupes sociaux, certains – riches et vieillissants – épargnant trop et hésitant à prêter à ceux qui souhaiteraient emprunter, le taux d'intérêt ne pouvant permettre l'ajustement à cause de la focalisation des prêteurs sur le risque de défaut des emprunteurs.

CONFLITS INTERNATIONAUX

Ces déséquilibres peuvent aussi concerner des pays – par exemple entre pays excédentaires en épargne (la Chine et l'Allemagne en premier lieu) et pays demandeurs. Les formes de contrôle des prêteurs sur les emprunteurs, déjà délicates à mettre en œuvre pacifiquement au sein d'un système judiciaire, sont ainsi susceptibles de conduire à des conflits internationaux, par exemple si les origines de l'épargne ne sont pas considérées comme légitimes par les emprunteurs, ou si ses utilisations sont perçues comme menaçantes pas les prêteurs.

Selon la manière dont on interprète la stagnation actuelle, les prescriptions de politique économique diffèrent. Certains pensent que la croissance doit être stoppée sous peine de catastrophe, d'autres qu'il faut au contraire la relancer pour stimuler la demande et l'investissement. D'autres suggèrent de taxer fortement l'épargne et de développer l'investissement public. D'autres croient qu'une politique monétaire expansionniste relancera finalement l'investissement. Mais l'absence d'interprétation partagée mène à un scepticisme croissant envers la possibilité même d'une action politique, ce qui conduit à la tentation, pour des groupes sociaux ou des nations, d'imposer par la force ses intérêts sans plus se soucier de convaincre. Il est donc aujourd'hui encore plus urgent de comprendre que d'agir. ■



Pierre-Cyrille

Hautcœur

est directeur

d'études à l'EHESS

et professeur à l'École

d'économie de Paris