



PANORAMA DE PRESSE

21/02/2019 08h12

CGT

SOMMAIRE

ACTUALITE SOCIALE

(6 articles)

L'Humanité

jeudi 21 février 2019

Un échec orchestré par le patronat et le gouvernement (610 mots)

La dixième séance de négociation Unédic s'est achevée sur un désaccord. Les syndicats dénoncent les blocages patronaux sur ...

Page 6

**L'HUMANITÉ
DIMANCHE**

jeudi 21 au mercredi 27
février 2019

JCLD (512 mots)

Augmentez le Smic ! Près de 10,6 % de la population active salariée est rémunérée au Smic. C'est un chiffre...

Page 7

**L'HUMANITÉ
DIMANCHE**

jeudi 21 au mercredi 27
février 2019

Emploi Lead (739 mots)

assistantes maternelles un droit au chômage réduit... au nom de la lutte contre la précarité ! ...

Page 8

Libération

jeudi 21 février 2019

«Macron promet 100 euros et c'est la CAF qui doit gérer»

(1437 mots)

Ce devait être une grande mesure populaire. Après plusieurs samedis de colère des gilets jaunes, Emmanuel Macron annonçait ...

Page 10

Le Monde

jeudi 21 février 2019

Un statut à redéfinir (703 mots)

Stoppée durant une dizaine de mois, la négociation entre partenaires sociaux sur l'encadrement dans le privé a redémarré le...

Page 12

Politis

jeudi 21 au mercredi 27
février 2019

Fonction publique : « ils vont y aller à la hache » (1431 mots)

Le gouvernement n'a pas infléchi son projet de réforme du management dans la fonction publique, qui prépare le terrain à une grande cure d'amaigrissement...

Page 13

RÉFORME DES RETRAITES

(3 articles)

l'Opinion

jeudi 21 février 2019

Retraite : les risques d'une étatisation (600 mots)

Le Haut Commissaire aux retraites, Jean-Paul Delevoye, n'a pas encore formellement abordé la question de la gouvernance du futur ré...

Page 16

Le Point

jeudi 21 au mercredi 27
février 2019

Retraite : à quoi faut-il s'attendre ? (2192 mots)

Réforme. Age de départ, montant des pensions, cotisations... l'Etat teste plusieurs pistes. ...

Page 17

**Alternatives
Economiques**

février 2019

La retraite à points est-elle la solution ? (1538 mots)

La réforme annoncée du système de retraite prévoit la création d'un régime unique et d'une pension à points. La transition sera longue et les contraintes...

Page 20

PROTECTION SOCIALE

(3 articles)

LesEchos

jeudi 21 février 2019

Des propositions chocs pour maîtriser les arrêts maladie

(730 mots)

Un jour de carence « d'ordre public », c'est-à-dire gravé dans la loi et ne pouvant pas être compensé financièrement, pour tous les...

Page 24

LesEchos

jeudi 21 février 2019

Pourquoi les indemnités journalières coûtent de plus en plus cher (536 mots)

L'année dernière, 10,8 milliards d'euros d'indemnités journalières ont été versés par la Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM...

Page 25

l'Opinion

jeudi 21 février 2019

Sécu : l'inexorable mise à l'écart des syndicats (523 mots)

« Les partenaires sociaux profitent encore d'une sorte de magistrature d'influence sur la Sécu et conservent un rôle d'alerte », di...

Page 26

MOUVEMENTS SOCIAUX

(3 articles)

l'Humanité

jeudi 21 février 2019

Le 94 en lutte pour défendre sa poste (381 mots)

Élus locaux et syndicalistes se sont rassemblés, ce mercredi, à Créteil contre le « désert postal ». ...

Page 28

**L'HUMANITÉ
DIMANCHE**

jeudi 21 au mercredi 27
février 2019

grand débat (1081 mots)

Un grand débat ou un « cause toujours » ? Lancé le 15 janvier, « le grand débat » révèle, malgré un questio...

Page 29

**L'HUMANITÉ
DIMANCHE**

jeudi 21 au mercredi 27
février 2019

reportage Amazon (1011 mots)

amazon « On est étouffés, pris pour des chiens » Le géant de la vente en ligne a viré plusi...

Page 31

EUROPE ET INTERNATIONAL

(2 articles)

**Alternatives
Economiques**

février 2019

Pourrait-on éradiquer la pauvreté ? (2144 mots)

DÉFI Il est possible d'en finir avec l'extrême pauvreté dans le monde et avec la grande pauvreté en France. A condition d'adopter de nouvelles politiques...

Page 34

**Alternatives
Economiques**

février 2019

Mondialisation sociale : presque tout reste à faire (1851 mots)

Cent ans après la création de l'Organisation internationale du travail, la régulation mondiale des multinationales reste encore balbutiante. Le 24 avri...

Page 37

ACTUALITE SOCIALE



Un échec orchestré par le patronat et le gouvernement

La dixième séance de négociation Unédic s'est achevée sur un désaccord. Les syndicats dénoncent les blocages patronaux sur le bonus-malus mais pointent également du doigt le cadre trop contraint imposé par le gouvernement.

Un fiasco attendu. Hier, au siège du Medef, la dixième et dernière séance de négociation sur l'assurance-chômage a rapidement abouti à un constat d'échec cinglant mais prévisible. Comme le résume Denis Gravouil, de la CGT : « Il n'y a pas eu d'accord possible car le patronat n'a jamais voulu discuter des moyens de moduler la précarité, c'était un refus total. » Depuis novembre, les débats avaient pris la forme d'un mauvais vaudeville ou d'une lente agonie du dialogue social. Le Medef, la CPME et l'U2P refusant farouchement tout bonus-malus, cette modulation des cotisations en fonction de l'utilisation des contrats courts. Face à l'insistance d'Emmanuel Macron de mettre sur la table sa promesse de campagne, le patronat avait même quitté les discussions fin janvier avant de revenir avec des propositions loin de convaincre les syndicats. Ainsi, la dernière mesure présentée hier consistait en une contribution forfaitaire de 5 euros à chaque fin de CDD d'usage afin d'abonder un fonds de sécurisation des parcours professionnels. Une bien maigre contrepartie face aux baisses de droits envisagées pour les chômeurs. Pour Éric Couportin, de la CFTC : « C'était presque ubuesque, le patronat nous a dit : "Ce qu'on va vous présenter ne vous conviendra pas." »

Ils savaient que ça ne tenait pas la route. Je ne vois pas à quoi rime ce simulacre de négociation. »

Un naufrage programmé par le gouvernement

Au contraire, Hubert Mongon, du Medef, a, lui, « le sentiment que nous sommes allés au bout de ce que nous pouvions proposer. Nous avons souhaité prendre la question des contrats courts à bras-le-corps, avec une philosophie qui était différente de celle des organisations syndicales. Le contexte a pesé sur les analyses et les positions de chacun ». À la suite de cette réunion, une concertation tripartite a été demandée par le patronat et certains syndicats auprès du ministère du travail.

Dans ce naufrage, l'exécutif a également sa part de responsabilité. Le pouvoir avait imposé cette deuxième négociation assurance-chômage moins d'un an après la signature de la dernière convention. Il avait aussi fixé une lettre de cadrage contraignante, avec des économies astronomiques de 3,9 milliards d'euros sur trois ans. Pour Michel Beaugas, de FO : « On avait demandé au gouvernement de desserrer l'étau sur cette lettre de cadrage. On peut se poser la question de l'avenir du paritarisme

professionnel tel qu'on l'a conçu jusqu'ici. » Car de la suppression de la cotisation salariale au profit de la CSG pour financer le régime à cette négociation avortée, le paritarisme apparaît encore affaibli. Pour Marylise Léon, de la CFDT : « On entre dans une nouvelle ère. Il y avait quand même un acteur fantôme, le gouvernement, et ça a pesé dans les discussions. Quel est maintenant le rôle de l'État dans le régime ? » Avant la séance, la ministre du Travail avait d'ailleurs mis un ultime coup de pression hier, annonçant que l'État reprendrait la main par décret en cas d'échec. « S'ils n'aboutissent pas, eh bien ce sera à nous de revoir les règles de l'assurance-chômage », avait déclaré Muriel Pénicaud.

C'est désormais une autre bataille qui commence. Comme le souligne Denis Gravouil : « Il va falloir empêcher que la lettre de cadrage s'applique. Il n'est pas question de laisser le gouvernement baisser les droits des chômeurs par décret au 1er juillet. Le contexte est singulièrement différent avec les gilets jaunes. On va donc continuer à faire un maximum de bruit, notamment lors de la journée interprofessionnelle du 19 mars. » ■

par Cécile Rousseau





FRANCE

JCLD

Augmentez le Smic !

Près de 10,6% de la population active salariée est rémunérée au Smic. C'est un chiffre stable, mais trompeur car il correspond aux personnes rémunérées exactement au Smic. Or, la part de la population active vivant avec un revenu voisin du salaire minimum est bien plus importante : 4 personnes sur 10 touchent moins de 15 540 euros par an. La France devient de fait un pays à bas salaires. Il est urgent de garantir une meilleure répartition des revenus et de s'assurer la maîtrise sociale des leviers économiques et financiers. Si les attentes populaires en matière d'augmentation des salaires et de revalorisation du Smic sont aujourd'hui très fortes, le président Macron, quant à lui, a récemment choisi d'éviter la question en augmentant seulement la prime d'activité. Le problème reste donc entier.

La multiplication de « travailleurs pauvres » a à voir avec le nouveau partage des richesses – privilégiant le profit – qui s'est opéré au détriment des salariés. L'objectif de la réduction de la masse salariale tourne à l'obsession, d'aucuns affirmant que plus le « coût du travail » augmente, plus l'emploi est pénalisé. C'est là une représentation biaisée du circuit éco-

nomique et de l'entreprise. Un organisme comme l'OCDE en témoigne, admettant dans ses analyses que la relation coût du travail-emploi est « plus complexe » qu'on veut bien l'admettre.

Salaire et productivité peuvent croître en même temps. Une augmentation de salaire peut, en effet, entraîner un relèvement de l'efficacité productive car elle permet d'attirer des compétences ou plus simplement de motiver les travailleurs. Trop souvent le travail est considéré comme « trop cher », alors que c'est l'utilisation qui en est faite qui doit être remise en cause.

Les gouvernements successifs ont cru résoudre le problème de la rémunération du travail non qualifié ou peu qualifié en réduisant son coût pour l'entreprise. Le Smic est conservé, mais il a été assorti d'allègements des cotisations patronales sur les bas salaires. Cumulés, ces cadeaux totalisent désormais près de 60 milliards d'euros, soit 9% de la masse salariale et 28% des cotisations sociales patronales. La seconde mesure est la mise en place de la prime d'activité visant à compléter par des transferts sociaux le revenu insuffisant des travailleurs pourtant en emploi.

Constatons que ces mécanismes créent « une trappe à bas salaires » dont on ne sort que difficilement. Toute augmentation en dessous du seuil diminue le montant de l'exonération. La cotisation patronale est devenue progressive, dissuadant d'améliorer les grilles. La sous-rémunération du travail est ainsi consacrée.

Une « société plus juste » est nécessaire. La France a l'atout d'une main-d'œuvre parmi les plus productives au monde. Mais cette productivité est fondée avant tout sur l'intensité du travail. Or, la réponse aux mutations technologiques et à la concurrence mondiale, à l'opposé de la multiplication d'emplois peu qualifiés, passe par une stratégie fondée sur le développement de l'innovation, de la formation et des emplois qualifiés, prenant de front la croissance financière et ses conséquences. Il faut augmenter le Smic et les salaires.

Jean-Christophe Le Duigou

Économiste et syndicaliste

Quatre personnes sur dix touchent moins de 15 540 euros par an. La France devient de fait un pays à bas salaires. ■





EMPLOI

Emploi Lead

Assistantes maternelles un droit au chômage réduit... au nom de la lutte contre la précarité !

Pour les salariés multi-employeurs, et notamment les assistantes maternelles, les modifications des règles de l'assurance-chômage pourraient conduire à une diminution substantielle de leur indemnisation en cas d'activité conservée !

«La précarité, ce n'est pas nous qui la choisissons !» s'exclame Émilie Ferbos, assistante maternelle et initiatrice de la mobilisation des «gilets roses» sur les réseaux sociaux. Enfants qui rentrent à l'école maternelle ou qui obtiennent une place dans une crèche, parents qui déménagent... La rupture de contrat fait partie des aléas du métier d'assistante maternelle (1). Effet imprévu de l'obligation vaccinale entrée en vigueur pour les enfants nés après le 1er janvier 2018, des assistantes maternelles peuvent être, en outre, contraintes de démissionner. En effet, depuis le 1er juin, si les parents n'ont pas fait vacciner leur enfant dans les trois mois, il ne peut être gardé ni en crèche ni par une assistante maternelle. «Pour ne pas perdre leur agrément, les assistantes maternelles sont contraintes de mettre fin au contrat. Outre que cela les place dans une position très délicate vis-à-vis des parents, elles doivent démissionner et nous n'avons aucune assurance que Pôle emploi considère qu'il s'agit d'une démission légitime», dénonce Véronique Delaitre, permanente FGTA-FO en charge des emplois familiaux.

Ces professionnelles, comme les autres salariés multi-employeurs, sont pourtant dans le viseur du gouvernement et des négociateurs de la réforme Unédic. En effet, la lettre de cadrage gouvernementale publiée en septembre 2018 souligne que «les règles de l'activité conservée peuvent conduire, dans certains cas, les personnes à bénéficier d'un revenu global très proche d'une activité à temps plein en cumulant revenus d'activité et revenus du chômage. Cette situation (...) mérite d'être corrigée afin d'inciter davantage les personnes à privilégier les revenus d'activité».

Une assistante maternelle qui perd un contrat, mais en conserve un ou deux autres bénéficie de l'allocation de retour à l'emploi (ARE) sur le contrat perdu qui s'ajoute à son ou ses salaires (son activité conservée). Quand elle retrouve un contrat, il s'agit alors d'une «activité reprise». Son ARE est alors calculée en fonction de celle-ci. «Le mode de calcul est trop complexe pour qu'on puisse savoir si la somme calculée est bonne. Nous avons fréquemment des indus à rembourser», explique Émilie Ferbos. Selon le gouvernement, il faudrait revenir sur ce système car, permettant de cumuler l'ARE et les salaires, il n'inciterait pas à rechercher un nouvel emploi à temps plein. Cette analyse fait bondir l'assistante maternelle. «Comme si nous n'avions qu'à traverser la rue pour trouver de nouveaux contrats ! Nous sommes obligés d'attendre que des parents nous contactent et la demande varie beaucoup dans l'année : si vous perdez un contrat en hiver, c'est souvent très difficile de le rem-

placer avant la rentrée suivante», détaille-t-elle. En zone rurale, c'est presque mission impossible !

La publication de cette lettre de cadrage lourde de menaces pour les salariés multi-employeurs et particulièrement les assistantes maternelles a suscité une levée de boucliers. Fin septembre, la FGTA-FO a réagi en lançant notamment une pétition contre «la suppression de l'indemnisation pour activités réduites des assistantes maternelles», qui a rassemblé plus de 63 000 signatures. «Nous savons maintenant qu'il n'y aura pas de suppression, mais un changement de mode de calcul, celui-ci pourrait faire perdre 30 euros à 300 euros, selon les hypothèses évoquées, alors qu'en moyenne les assistantes maternelles touchent 900 euros par mois», déclare Véronique Delaitre. Le risque est fort que certaines professionnelles jettent l'éponge et quittent la profession.

gilets roses, la mobilisation s'organise

«Nous avons lancé un premier rassemblement le 17 novembre, interpellé les députés...» raconte-t-elle. C'est aussi sur les réseaux sociaux que la lutte s'organise. La page Facebook Assistants maternels en colère «gilets roses», lancée par Émilie Ferbos et quelques collègues, dépasse les 10 000 membres, et une trentaine de référents sont répartis sur le territoire. Stéphane Fustec, conseiller fédéral de la CGT commerce et services en charge des emplois familiaux, est impressionné par l'efficacité de cette mobilisation de laquelle la CGT est

partie prenante. «Il a fallu à peine une heure pour que ces référents soient trouvés quand, syndicalement, il nous aurait fallu dix jours en passant des coups de fil», salut-il. La mobilisation ne se cantonne pas aux réseaux sociaux. Le 2 février,

des rassemblements ont eu lieu dans une trentaine de villes de l'Hexagone et une nouvelle date est prévue le 9 mars.

Mélanie Mermoz

(1) La profession étant féminisée à 99%, s'il existe bien sûr des assistants maternels, utiliser la forme masculine dans le texte serait étrange. ■





FRANCE

RÉCIT

«Macron promet 100 euros et c'est la CAF qui doit gérer»

Dans de nombreuses caisses d'allocations familiales, les personnels se disent submergés par la quantité de travail supplémentaire causée par la hausse des demandes de prime d'activité. Un déluge de dossiers loin d'être compensé par les maigres renforts humains déployés.

Ce devait être une grande mesure populaire. Après plusieurs samedis de colère des gilets jaunes, Emmanuel Macron annonçait en grande pompe, le 10 décembre, la hausse de la prime d'activité pour les revenus modestes. Cette promesse inédite devait permettre à ceux qui en feraient la demande d'obtenir jusqu'à 100 euros mensuels supplémentaires. «*Quand il a annoncé ça, on était comme tout le monde, devant notre télévision. Sauf que nous, on savait que ça allait être pour notre pomme, qu'on allait être submergés*», raconte Nicolas Gébleux, représentant syndical FO à la caisse d'allocations familiales (CAF) de la Gironde. «*Et c'est ce qui s'est effectivement passé*», ironise-t-il. Car la mise en application de la mesure s'est faite à la charge entière des salariés des CAF, à l'échelle départementale. Dix semaines après son annonce, ils appellent à l'aide.

«*En Gironde, on attendait jusqu'à 30 000 allocataires en plus sur les 322 000 qu'on compte déjà. Aujourd'hui, on en est à 26 000 dossiers*», souffle Nicolas Gébleux. Au total, 3,5 millions de foyers ont perçu la prime d'activité le 5 février, date du premier versement de la prestation depuis la refonte de son mode de calcul. Soit 700 000 de plus qu'avant l'annonce présidentielle, en décembre. Dans ce laps de temps, les salariés des CAF ont donc dû cravacher pour traiter, en priorité, tous ces nouveaux dossiers.

Non sans quelques sacrifices. «*Pour assurer la concrétisation du plan de communication du gouvernement, on a dû laisser toutes les autres demandes pour diverses prestations en suspens. Dans notre agence, nous n'avons pas eu de moyens humains supplémentaires*», raconte le délégué syndical à Bordeaux. La direction de la Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf), qui regroupe les antennes départementales, indique, de son côté, avoir mis «*400 CDD à la disposition des CAF*» pour faire face à l'afflux de demandes.

«Crescendo»

Pas assez, selon les syndicats qui alertent : après deux mois quasi exclusivement dédiés à l'attribution de la prime d'activité, les dossiers s'accumulent et les CAF sont en surchauffe. En Gironde par exemple, on compte plus de «*dix jours de stock*», explique Nicolas Gébleux. Dans le jargon de la maison, «*ça veut dire que si on demandait à tout le personnel d'arrêter toutes les activités d'accueil, de standard téléphonique ou de mails, pour ne traiter que les dossiers en cours, comme cela se fait parfois, il nous faudrait au moins dix jours juste pour rattraper ce retard*», explique-t-il. Outre la charge de travail pour les employés, il regrette que «*tous les autres services rendus aient été dégradés*». Exemple avec les nouveaux dossiers de demande de RSA, une aide

financière versée aux foyers les plus modestes, dont «*on n'a pas pu s'occuper*», continue le syndicaliste. Du coup, on revoit des images qu'on ne voyait plus : des files d'attente de gens qui attendent devant la porte pour un RSA.

Même constat dans la Somme, où le rythme est monté «*crescendo depuis un mois*». «*On a à peu près 10 % d'allocataires en plus, tout confondu*», note Eric Férez, délégué syndical FO. Selon lui, ici aussi le retard atteint «*dix jours de stock*». Soit un peu plus que la moyenne nationale, autour de six jours et demi, selon les syndicats. Conséquence, dans la CAF de la Somme, le délai de traitement des dossiers est désormais de six à huit semaines, estime le syndicaliste. Dans les antennes accueillant les populations les plus précaires, comme en Seine-Saint-Denis, il grimperait même à plus de onze semaines, selon la CFDT.

Au guichet, les employés des CAF pâtaient de plus en plus, au quotidien, de cet allongement des délais, source de frustration et de colère pour les allocataires. Tous pointent du doigt l'augmentation exponentielle des violences et incivilités subies à l'accueil ces deux derniers mois. «*Il y a beaucoup de pression, des gens en larmes. La précarité, on la sent, il y a des mots violents*», observe Eric Férez. «*On a dû employer un vigile à plein*

temps pour la période», relate-t-on dans une autre CAF en Ile-de-France.

«Catastrophe»

En cause aussi, selon Audrey Granet, coordinatrice du «réseau CAF» pour la CGT, les couacs de communication autour de la prime d'activité : «Il y a des gens qui viennent pour toucher 100 euros de plus et sont déçus parce qu'ils ont droit à moins ou à rien du tout. Ils n'ont pas compris que ce sont les ressources du foyer qui sont prises en compte et non ceux de la seule personne. L'annonce n'était pas claire.» «On a des contrats civiques qui ont été mis à l'accueil pour expliquer aux gens le fonctionnement de la prime d'activité. C'est une catastrophe, abonde Eric Férez. Ils sont tout juste formés une demi-journée, payés 450 euros le mois, comment voulez-vous qu'ils soient efficaces et motivés ? Alors ils passent la moitié de leur journée sur leur smartphone. Et forcément, ça nous retombe dessus en termes d'image.»

Lessivés par l'afflux de nouvelles tâches, les salariés ont le sentiment de ne plus pouvoir bien faire leur travail. «Beaucoup ont l'impression de maltraiter les allocataires, d'autant qu'ils savent que ce sont des gens précaires», reconnaît Nicolas Gébleux. Pour une autre salariée employée à l'accueil dans une caisse d'allocations d'Ile-de-France, la situation «renforce aussi l'idée qu'[on] est des flemmards, qu'on est payés à rien faire». Dur à encaisser quand, en parallèle, leurs supérieurs leur demandent, tout au contraire, de mettre les bouchées doubles. «Dans certains centres, la direction a demandé aux salariés de faire des heures supplémentaires obligatoires ou sur la base du volontariat, assure Audrey Granet. D'autres antennes ont été fermées quelques jours ou vont l'être pour ne faire que des dossiers.»

Dans cette période de surchauffe, les salariés de la CAF réclament un geste du gouvernement pour leur redonner le moral. Mais il tarde à venir : pour le moment, aucun d'entre eux n'a bénéficié de l'autre prime, exceptionnelle, annoncée par Emmanuel Macron le 10 décembre, pouvant aller jusqu'à 1 000 euros déductibles d'impôts. Mi-février, la ministre de la Santé, Agnès Buzyn, a fait un premier pas en annonçant une enveloppe de 10 millions d'euros de prime pour l'ensemble des salariés des organismes de sécurité sociale, dont la Cnaf. Une bien maigre satisfaction pour les syndicats. «Ça faisait une prime de 66 euros brut par personne», explique le délégué FO de Bordeaux. Une semaine plus tard, une nouvelle offre chiffrée à 257 euros brut (environ 200 euros net) a été présentée aux élus syndicaux, mais pour les seuls employés les plus modestes. «Cela exclut 77 % des salariés», a calculé Audrey Granet (CGT), qui s'offusque de «cette répartition de la misère». «On réfléchit, explique de son côté Cyril Peltriaux, de la fédération travail emploi de la CFDT, qui n'a pas encore décidé de signer ou non cet accord. C'est peu, mais ça a le mérite d'exister.»

«Claque»

Pour les syndicats, la véritable revendication porte surtout sur les salaires qui n'ont pas été - ou très peu - revalorisés depuis 2010. «Des collègues touchent la prime d'activité. On finit par être nous-mêmes des allocataires de la CAF», pointe le délégué FO de Gironde. «Il y avait un gros espoir placé sur la prime Macron. Ça permettait aux collègues de tenir. Elle ne vient pas, ils ont du mal à comprendre, et on sent qu'ils ne vont pas tarder à débrayer», reconnaît Laurine Roth, représentante syndicale CFDT en Seine-Saint-Denis. «Ils sont à bout», affirme Audrey Granet (CGT).

Pour le moment, les mobilisations restent surtout cantonnées aux sections syndicales locales. A Metz, Tourcoing, Roubaix, Rennes ou encore à Quimper, des actions ont lieu depuis la mi-décembre, du simple débrayage à la journée de grève complète. A Bordeaux, où un préavis de grève court jusqu'au 28 février, les salariés se réunissent tous les jours sur le temps de pause, pour demander des comptes à la direction. «C'est plutôt bien suivi, environ 30 % de salariés font grève», estime le délégué local. Mais ces exemples pourraient bien «essaimer un peu partout sur le plan national», juge un autre. Car les délégués syndicaux en sont convaincus : cette crise est aussi le fruit d'un long processus de dégradation des conditions de travail à la CAF.

«Tous les trois ou cinq ans, on reçoit une claque en pleine figure : il a fallu encaisser la création du RSA, puis sa transformation en prime d'activité, et maintenant voilà que Macron, un soir, décide à la télé de promettre 100 euros, et ça revient encore à la CAF de tout gérer», observe Eric Férez dans la Somme. Et, selon le syndicaliste, la série n'est pas près de s'arrêter. Prochaine «claque» à l'agenda : la réforme des APL (aides personnalisées au logement), prévue pour le 1er juillet 2019 - elle pourrait, de source syndicale, être reportée. «En plein pendant les vacances», soupire le délégué, qui craint un nouvel épisode de surcharge de travail et de tensions, «puisque des allocataires vont subir une perte de droits, avec cette réforme, assure-t-il. 2019, année catastrophique pour les CAF.» ■

par Amandine Cailhol et Gurvan Kristanadjaja





Un statut à redéfinir

Les partenaires sociaux espèrent aboutir, d'ici à cet été, à une nouvelle définition de l'encadrement dans le privé

Stoppée durant une dizaine de mois, la négociation entre partenaires sociaux sur l'encadrement dans le privé a redémarré le 24 janvier. Alors que les syndicats reprochaient à leurs interlocuteurs patronaux de manifester de la mauvaise volonté dans les échanges, la tonalité a un tout petit peu évolué depuis quelques jours. La récente désignation d'un nouveau chef de file pour le Medef n'y est sans doute pas étrangère : PDG du groupe industriel Europe Technologies, dans la Loire-Atlantique, Patrick Cheppe a, en effet, remplacé Michel Guilhaud, le directeur général du Medef – lequel avait lui-même succédé à Serge Vo-Dinh, le tout premier représentant du mouvement d'employeurs dans les discussions.

" Le contact - avec M. Cheppe - a été plutôt bon, ce qui est de nature positive, confie Gérard Mardiné (CFE-CGC). Nous avons l'impression d'avoir en face de nous quelqu'un de compétent et d'opérationnel sur le sujet. " " Le dialogue est beaucoup plus ouvert que ce qui avait pu prévaloir jusqu'à présent ", complète ainsi Philippe Pihet (FO).

Autres thématiques

L'un des enjeux des pourparlers est de " définir les principaux éléments permettant de caractériser l'encadrement ". A l'heure actuelle, cette notion est précisée dans une convention de 1947, qui a fondé le système de retraites complémentaires (Agirc) et le régime de prévoyance propres

aux ingénieurs et cadres. Mais le texte va cesser de produire ses effets, à terme, du fait de la fusion, début 2019, de l'Agirc avec l'Arrco, le dispositif de pensions complémentaires pour les non-cadres. Il faut donc rédiger une nouvelle " bible " qui donne une définition contemporaine de ce qu'est un cadre.

Les syndicats soutiennent avec ardeur cette démarche et veulent mettre à profit la réflexion en cours pour aborder toute une série de thématiques : qualité de vie au travail, droit à la déconnexion, diffusion de nouveaux modes de management, etc.

Jusqu'à présent, les organisations d'employeurs ont exprimé de fortes réticences à l'idée de graver dans un accord national interprofessionnel (ANI) les composantes du statut de cadre. " Elles ont peur qu'un tel exercice remette en cause les classifications prévues dans les accords de branche ", décrypte Marylise Léon (CFDT). A en croire les confédérations de salariés, une seule question – ou presque – préoccupait le patronat : les contributions des entreprises, pour financer des dispositifs de prévoyance, continueront-elles de bénéficier des exonérations de cotisations, aujourd'hui en vigueur ? Oui, a répondu la direction de la Sécurité sociale.

Aujourd'hui, le Medef paraît plus en-

clin à aborder d'autres problématiques. " Nous sommes tout à fait prêts à prendre le temps de définir ce qu'est un cadre ", affirme M. Cheppe. Un état d'esprit que plusieurs centrales syndicales saluent, sans pour autant s'enflammer : " Tout cela est susceptible d'être modéré par la nature réelle du mandat de négociation que les instances du Medef donneront ", souligne M. Mardiné. Du reste, M. Cheppe tient à préciser que le but des tractations " n'est pas d'ajouter des contraintes aux entreprises, ni de bousculer ce qui figure déjà dans les conventions de branche puisque celles-ci tiennent compte des spécificités liées aux métiers ".

Partisane d'une définition nationale et interprofessionnelle de l'encadrement, Marie-José Kotlicki (CGT) ne pense pas qu'une telle option recueillera l'assentiment du patronat : " Il veut que chaque société puisse déterminer qui est cadre et qui ne l'est pas, puis qui est éligible aux accords de prévoyance parmi la population cadre. "

A ce stade, trois autres séances de négociation sont programmées en mars et en avril. M. Cheppe espère que le processus aboutira à un accord " d'ici à la fin de l'été ".

Bertrand Bissuel ■

par Bertrand Bissuel





Fonction publique : « ils vont y aller à la hache »

Le gouvernement n'a pas infléchi son projet de réforme du management dans la fonction publique, qui prépare le terrain à une grande cure d'amaigrissement des services publics.

Derniers ajustements, avant les grands travaux. Les règles de management pour les 5,7 millions de fonctionnaires vont être profondément revues, par l'intermédiaire du projet de loi de « transformation de la fonction publique » présenté le 13 février par le gouvernement. Le texte reprend les grandes lignes des ordonnances travail, qui ont remodelé en 2017 le code du travail dans le secteur privé : « flexibilité », « agilité du dialogue social » et « vélocité » dans le changement de modèle.

Cela passe par un affaiblissement des syndicats, avec la fusion des instances représentatives des agents (CT et CHSCT) au sein d'un « comité social d'administration » (CSA). Les représentants du personnel n'auront plus leur mot à dire au préalable sur les projets de mutation, de mobilité ou de réorganisation, comme c'est actuellement le cas. Pour donner plus de « leviers » aux managers, administration par administration, le gouvernement s'autorise également à réécrire, par ordonnances, les règles des négociations à l'échelle locale, et à faire en sorte que ces accords priment sur les règles nationales. Ce dynamitage du jeu syndical vise à préparer une profonde réforme de la fonction publique, qui conduira de gré ou de force au reclassement de dizaines de milliers de fonctionnaires dont la mission sera supprimée ou externalisée. Les agents sont invités à bouger, moyennant une prime de déménagement, dont le plafond actuel de 15 000 euros devrait doubler, selon une source ministérielle. Ils devront se montrer mobiles également

d'un ministère à l'autre, en passant au besoin par un congé de formation d'un an sans perte de salaire. Et ceux qui seront contraints de quitter les ministères riches (comme l'Économie et les Finances) vers des administrations où les salaires sont plus bas garderont leur salaire pendant six ans. Tous, en tout cas, auront la porte de sortie grande ouverte, avec un chèque de départ dont un décret devra fixer le montant et un dispositif de « rupture conventionnelle » identique au privé. Fini, donc, le nonremplacement « aveugle » des départs à la retraite qui a désorganisé la fonction publique, déjà à l'os, depuis la RGPP lancée par Nicolas Sarkozy. L'heure est aux coupes sèches de services, pour » p. 6 p. 5 » atteindre l'objectif considérable de 120 000 postes de fonctionnaires en moins à la fin du quinquennat. « 2019 est la dernière année "classique", où ils suppriment des emplois un peu partout. À partir de 2020, ils vont y aller à la hache, prévient Vincent Drezet, de Solidaires Finances. Avec des missions et des pans entiers de l'administration sacrifiés. »

Le mouvement a déjà commencé dans les services régionaux du ministère du Travail (Direccte) : les pôles dits des 3E (entreprises, emploi et économie), qui conseillent les entreprises, ont perdu cette année les trois quarts de leurs agents (1). « On a mis plus de 300 personnes sur le carreau, sans aucune visibilité sur leur reconversion. Les agents sont placés sur une bourse d'emploi des ministères financiers et économiques qui doivent proposer des postes similaires. Mais nous

attendons toujours les décrets qui doivent fixer les nouveaux montants des mesures d'accompagnement », rapporte Jean-Jacques Huet, de Solidaires Industrie et développement durable. Le syndicat dénonçait fin janvier les « tensions insoutenables » dans les pôles 3E, qui servent, selon lui, de « laboratoires » pour les mouvements futurs qui toucheront beaucoup de services départementaux des ministères (cohésion sociale, protection des populations, etc.), appelés à fusionner pour faire naître des services interministériels, ou à passer sous la coupe des préfets. « Cela permet de mutualiser les locaux, le personnel, etc., et de créer un guichet unique, avec un seul interlocuteur. Mais on perd de la spécificité et de la technicité. Le service rendu se dégrade », s'inquiète Loïc Abrassart, de SUD Travail.

Le gouvernement espère aussi faire des économies en supprimant, sous trois ans, tous les régimes dérogatoires qui permettaient à des agents de travailler moins que 35 heures hebdomadaires. En faisant travailler davantage les agents, le ministère espère supprimer jusqu'à 35 000 postes. Le texte favorise également le recrutement de contractuels, qui tend à se généraliser depuis plusieurs années et concerne déjà un quart des agents. Ce mouvement doit s'accroître avec la création d'un contrat de projet, qui s'achève après exécution d'une mission pour une durée maximale de six ans. Il se généralisera également aux « postes à hautes responsabilités » pour accompagner « la transformation de l'action publique

», peut-on lire dans l'exposé des motifs de la loi. Il n'est plus, sur ce volet, question d'économies. Car le recrutement d'un contractuel est souvent plus coûteux qu'un poste de fonctionnaire, sans parler du recours aux intérimaires qui fait dérapier les finances et désorganise bien des services, notamment dans les hôpitaux. Mais le gouvernement veut donner aux administrations la « souplesse » des entreprises privées.

Il a décidé en revanche d'écarter, temporairement, la question hautement sensible de la rémunération au mérite, qui sous-tend celle du pouvoir d'achat des fonctionnaires, dont le point d'indice du salaire est de nouveau gelé en 2019 (2). Il prépare néanmoins le terrain en généralisant les entretiens individuels, qui devront servir de base aux évolutions de carrière, en particulier dans la fonction publique hospitalière, où le mérite n'est pas quantifiable.

Les syndicats n'ont pas été surpris par ce texte dont les grandes lignes sont connues depuis la campagne présidentielle. Ils sont néanmoins consternés. Sept des neuf fédérations

de fonctionnaires ont claqué la porte du conseil commun où la réforme leur était présentée, en demandant le retrait pur et simple de la loi. « *Les mesures annoncées sont perçues comme une provocation par les agents des trois versants de la fonction publique* », fustige Force ouvrière. « *Depuis la Seconde Guerre mondiale, aucun projet concernant la fonction publique n'avait été aussi brutal et régressif* », abonde Solidaires Finances publiques. La CGT Services publics en appelle à « *une lutte puissante et déterminée, [seule à même de] faire reculer ce travail de sape de l'État social que LREM accélère dangereusement* ». Une première journée d'action est convoquée le 19 mars par la CGT, FO, Solidaires et les organisations de jeunesse.

De son côté, le gouvernement reste déterminé à aller vite. La concertation des instances paritaires propres à la fonction publique (3 conseils supérieurs, conseil commun) ont été lancées au pas de charge, pour une présentation du texte de loi en conseil des ministres le 27 mars et un vote du texte, en procédure accélérée, avant la trêve estivale. Le texte

pourra également évoluer au cours des discussions, par amendement, suivant la méthode désormais privilégiée par le gouvernement pour gagner du temps.

Le projet de loi pourrait donc électriser un peu plus l'atmosphère jusqu'à l'été. Mais la consternation des agents semble mêlée d'un profond fatalisme, face à une tendance de fond à l'oeuvre depuis des années. « *Les gens sont lassés, fatigués et mal informés* », souffle un agent hospitalier, qui s'inquiète de « *l'augmentation des burn out et de l'absentéisme, qui sont les signes d'un mal-être et d'une souffrance* ». Les difficultés des agents, localement, semblent minimisées, « *comme si nous traversions une zone de turbulence et que tout cela était normal* », témoigne une employée de collectivité qui, en ces temps troubles, voit fleurir les séminaires sur la « *transition managériale* » et le « *développement soutenable de la performance* ».

(1) 417 postes supprimés. (2) Après sept ans sans revalorisation de 2010 à 2017. ■

par Erwan Manac'h

ENCADRÉS DE L'ARTICLE

« 120 000 postes de fonctionnaires en moins à la fin du quinquennat, c'est l'objectif du gouvernement.

« Depuis la seconde Guerre mondiale, aucun projet n'avait été aussi **brutal et régressif**. »



RÉFORME DES RETRAITES

Retraite : les risques d'une étatisation

Le Haut Commissaire aux retraites, Jean-Paul Delevoye, n'a pas encore formellement abordé la question de la gouvernance du futur régime universel avec les partenaires sociaux. Deux réunions sur ce thème sont au programme mi-mars et mi-avril. « Quand il lui arrive d'évoquer le sujet, il nous parle d'une gouvernance à trois, avec l'Etat et les parlementaires. Si tel devait être le cas, les partenaires sociaux seront mis en minorité et la puissance publique tiendra les rênes », regrette Philippe Pihet (FO).

Après l'assurance-chômage, le dernier bastion du paritarisme de gestion – la caisse complémentaire des salariés du privé Agirc-Arrco – risque de tomber avec la mise en place du régime de retraite universel annoncé. « Ce régime ne sera pas forcément unique. Il pourrait s'agir d'une fédération de régimes appliquant les mêmes règles. Mais dans tous les cas, le risque d'étatisation existe », poursuit Frédéric Sève (CFDT).

Certains considèrent que, si l'Etat prenait les commandes comme pour la retraite de base, cela faciliterait les choses. Mais il n'est pas bon de mettre tous ses œufs dans le même panier. « Il faudrait des barrières

pour que l'Etat ne soit pas tenté de se servir, sans quoi la confiance dans notre système de retraite serait durablement entachée », explique un grand patron. Outre les cotisations, certains régimes d'indépendants ou complémentaires disposent de réserves conséquentes (71 milliards d'euros à l'Agirc-Arrco), qui pourraient faire des envieux.

Étanchéité. Le premier risque serait une confusion des genres au sein du budget de la Sécu. Si la branche retraite devait s'enrichir avec l'ensemble du nouveau dispositif, y compris les complémentaires comme l'Agirc-Arrco, l'Etat pourrait se servir des recettes pour soutenir d'autres branches de la Sécu. Des transferts de ce genre, de la retraite vers l'Assurance-maladie, sont régulièrement pointés du doigt par la Cour des comptes. « L'Etat pourrait surtout faire financer par le budget de la Sécu sa politique d'exonération de charges », fait valoir Frédéric Sève. Il a déjà commencé d'ailleurs. Traditionnellement, le budget de l'Etat compensait à la Sécu les exonérations de cotisations sociales qu'il accordait. Mais, à compter de cette année, les règles changent : les nouvelles exonérations, notamment celles sur les heures sup', sont désor-

mais intégralement supportées par la Sécu.



Jean-Paul Delevoye, Haut-Commissaire aux retraites.

« Il faut absolument une étanchéité entre la retraite et les autres branches de la Sécu, mais aussi avec le budget de l'Etat, pour éviter que les pouvoirs publics n'utilisent les recettes de la retraite pour d'autres finalités », dit un bon connaisseur. D'autant qu'il existe toujours des besoins plus immédiats à couvrir... « Imaginons qu'un gouvernement populiste arrive au pouvoir, il pourrait être tenté de piocher dans les retraites pour financer les cadeaux électoralement plus payants », selon Frédéric Sève. D'où la nécessité de règles d'affectation strictes et de contre-pouvoirs réels et vigilants. ■





SPÉCIAL PLACEMENTS

Retraite : à quoi faut-il s'attendre ?

Réforme. Age de départ, montant des pensions, cotisations... l'Etat teste plusieurs pistes.



Après la modernisation du Code du travail et la réforme de la SNCF, la retraite est le troisième dossier chaud d'Emmanuel Macron. Un chantier rendu encore plus difficile par le mouvement des gilets jaunes, à tel point que des députés de La République en marche, dont Olivier Damaïsin, élu du Lot-et-Garonne, plaident pour son report. Déjà, la présentation du projet a été reculée à plusieurs reprises. Jean-Paul Delevoye, le haut-commissaire à la réforme des retraites, estime ne pas être prêt, faute d'avoir pu mener à bien les consultations de tous les acteurs concernés. L'objectif est en effet d'introduire en France un régime universel par points, promesse du candidat Macron pendant la campagne présidentielle de 2017, qui remplacera les 42 régimes existants. Dans le public comme dans le privé, chaque euro cotisé ouvrira les mêmes droits. Oui, mais lesquels ?

Dans cette perspective circulent des pistes de réformes qui, à peine énoncées, semblent avoir été en partie rejetées par Matignon ou par l'Élysée sans qu'aucune alternative ait été proposée. Des attermoïements qui entretiennent le flou et plus encore l'inquiétude des Français, qui, pourtant, se déclarent plutôt favorables à l'introduction du régime par points.

Deux tiers des personnes interrogées jugent en effet le système actuel injuste selon un sondage Elabe ; 55 % jugent la réforme indispensable pour que l'Etat puisse continuer à financer les pensions des retraités sans créer de déficit, selon le sondage Viaoice.

Les points d'achoppement

1 L'âge de départ à la retraite

L'instauration d'un régime par points n'implique pas d'âge minimal. Emmanuel Macron l'a toutefois fixé à 62 ans, comme c'est le cas actuellement. Avec une dérogation pour les carrières longues, les métiers pénibles ou dangereux. Toutefois, pour encourager les Français à travailler plus longtemps et diminuer le nombre d'années à la retraite, Jean-Paul Delevoye envisage de recommander une majoration de la pension qui viendrait s'ajouter à l'augmentation de la pension induite par l'obtention de points supplémentaires due au prolongement d'activité. La majoration pourrait aller de 3 à 5 % par année supplémentaire.

2 L'assiette de cotisations

Depuis la fusion au 1^{er} janvier des régimes complémentaires Agirc-Arrco, les cadres du privé paient des cotisations en fonction de deux tranches de revenus. La première porte sur la partie de salaire comprise entre 0 et le plafond de la Sécu fixé pour 2019, à 3 379 € par mois, la seconde sur la partie du salaire comprise entre le pla-

fond de la Sécurité sociale et huit fois cette valeur (27 032 € mensuels). Au-dessus, le salaire ne donne pas lieu à cotisation. Sur la tranche 1, le taux de cotisation s'élève à 7,87 % (4,72 % pour l'employeur et 3,15 % pour le salarié) et sur la tranche 2 à 17 % (respectivement 12,95 et 8,64 %).

Qu'en sera-t-il dans un régime par points ? Jean-Paul Delevoye a évoqué des cotisations jusqu'à trois fois le plafond de la Sécurité sociale, soit 10 137 euros par mois et un taux unique de cotisation de 28 %. Un montant jugé par certains trop élevé !

Les conditions pour obtenir une retraite à taux plein

Année de naissance	Age légal de départ à la retraite	Nombre de trimestres pour une retraite à taux plein	Age de la retraite à taux plein, même si le nombre de trimestres est insuffisant
1951 (du 1/7 au 31/12)	60 ans et 4 mois	163	65 ans et 4 mois
1952	60 ans et 9 mois	164	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165	66 ans et 7 mois
1955 à 1957		166	
1958 à 1960		167	
1961 à 1963		168	
1964 à 1966	62 ans	169	67 ans
1967 à 1969		170	
1970 à 1972		171	
A partir de 1973		172	

Tous régimes de retraite confondus.

3 Le calcul de la pension

Son montant dépendrait du nombre de points acquis pendant sa vie active, quels que soient son parcours professionnel et son statut. Celui-ci serait fonction du salaire ou plus exactement du montant de cotisations versé. Il résulterait aussi des dispositifs de solidarité mis en place. Ainsi, les chômeurs, les personnes malades ou en congé de maternité auraient droit à des points retraite. Combien ? A quelles conditions ? Cela reste à définir.

Au moment du départ, les points seraient convertis en euros, ce qui pose la question de la valeur du point. Un

montant minimal de retraite serait garanti à tous.

4 Les personnes concernées

Le nouveau régime devrait s'appliquer pleinement aux actifs qui sont à plus de quinze ans de la retraite. Ceux-là devraient voir les points acquis dans l'ancien régime convertis en points du nouveau système. Mais alors, comment s'effectuera la bascule des droits acquis ? « *Les droits seront conservés à 100 %, pas un centime ne sera perdu* », a promis Delevoye. Deux options sont envisagées. Soit on calcule, au moment du départ à la retraite, au prorata temporis la pension telle qu'elle aurait été versée dans l'ancien système et le nouveau régime. Soit on convertit les droits passés en nouveaux points. On tient compte, dans le privé, des 25 meilleures années et, dans le public, des 6 derniers mois ou on attribue le même nombre de points à chaque année passée dans l'ancien régime.

5 La pension des veufs

Déjà, à deux reprises, le gouvernement a tenté de mettre le sujet sur la table en vue de revoir ses modalités de versement dans un sens plus restrictif et par deux fois il a dû faire marche arrière. La première, c'était lorsque Agnès Buzyn, ministre de ... la Santé, a évoqué la possibilité de limiter le montant et le nombre de bénéficiaires. La seconde, c'est lorsque le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a déclaré aux sénateurs de regarder un possible plafonnement du montant perçu à 50 % des pensions versées au couple avant le veuvage. L'OCDE est revenue à la charge dans son dernier rapport annuel, plaidant pour couper en deux les droits du couple. La technique dite du *splitting* existe par exemple en Suisse.

Sans aller jusque-là, le gouverne-

ment entend bien faire évoluer le dispositif qui concerne 4,4 millions de veufs et veuves. Macron souhaite harmoniser les montants versés et les conditions d'attribution, qui varient aujourd'hui selon les régimes. Il envisage également de l'étendre aux concubins et pacsés, alors que aujourd'hui seuls les couples mariés en bénéficient.

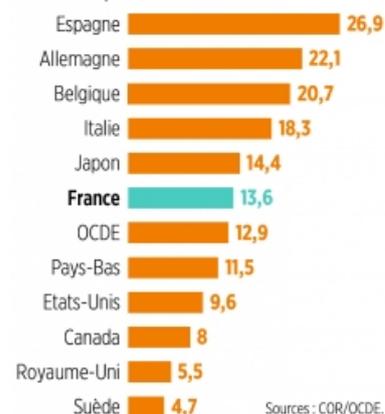
Dans cette perspective, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a passé en revue plusieurs possibilités : aligner tous les régimes vers le mieux-disant, limiter les droits à la période de vie commune, partager à 50/50 es droits de retraite du couple ou, plus radical, supprimer le droit à la réversion et instaurer « un dispositif public d'assurance veuvage réservé aux personnes d'âges élevés » financé par l'impôt.

6 Les majorations de pensions pour famille nombreuse

Des points seraient accordés pour chaque enfant, dès le premier, afin de compenser les impacts, sur la carrière des parents, de l'arrivée ou de l'éducation de l'enfant. Aujourd'hui, la majoration est versée aux familles de trois enfants et plus. Dans le privé, elle est de 10 % du montant de la pension et est accordée sans condition de ressources. Dans le public, elle est de 10 % pour trois enfants, 15 % pour quatre, 20 % pour cinq et ainsi de suite.

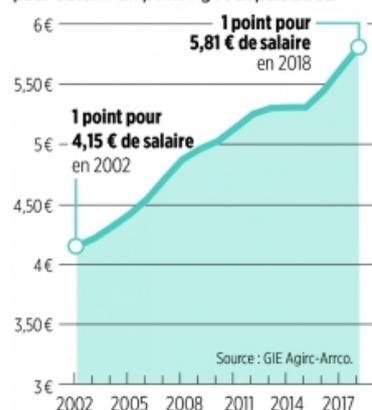
Veuvage : des prestations modérées en France

Evolution de la part des pensions de réversion dans les dépenses retraite et vieillesse en 2017



Moins de points à salaire égal

Evolution du montant de salaire nécessaire pour obtenir un point Agirc depuis 2002



Autre interrogation : que deviendront les réserves des caisses excédentaires comme celles de la Caisse nationale d'assurance-vieillesse des professions libérales ? Cette dernière a accumulé au fil des ans 27 milliards d'euros. A qui appartient ce montant ? Viendra-t-il alimenter la future entité commune ?

Des réformes que la dérive des comptes sociaux rend encore plus pressantes. Cette dernière pourrait même modifier la philosophie de la réforme en contraignant à de nouvelles économies, ce qui n'était pas son but. Après avoir indiqué en fin d'année une amélioration, les comptes se dégradent de nouveau sous l'effet des mesures annoncées à la suite du mouvement des gilets jaunes (baisse de la CSG pour certains retraités, exonérations de

charges sur les heures supplémentaires) et la révision à la baisse de la croissance. Selon les projections réalisées, l'Agirc-Arrco ne disposerait plus des six mois de trésorerie nécessaires pour payer les pensions – règle qu'elle s'est fixée – en 2024, voire

2025 selon les scénarios, et les caisses seraient vides en 2028-2029.

Le report de la concertation avec les partenaires sociaux n'a pas pour le moment impacté le calendrier, qui resterait inchangé : présentation

d'un texte avant l'été et vote de la réforme en fin d'année pour une application à partir de 2025. En attendant, les discussions se poursuivent ! ■

par Laurence Allard

ENCADRÉS DE L'ARTICLE

“ L'objectif est d'introduire en France un régime universel par points qui remplacera les 42 régimes existants.

Le système du bonus-malus sur la sellette

Parallèlement aux réflexions, trois mesures sont entrées en vigueur au 1^{er} janvier. La plus importante concerne l'instauration d'un système de bonus-malus. Mais à peine celui-ci est-il entré en vigueur qu'il est contesté. La CFDT, pourtant signataire de l'accord en 2015, avec le patronat et deux autres syndicats (CFDT et CFE-CFTC), demande à renégocier le malus.

Jusqu'alors, tout actif de plus de 62 ans ayant accumulé tous les trimestres nécessaires (168, soit 42 ans de cotisations) pour obtenir une pension à taux plein pouvait demander la liquidation de sa retraite sans encourir de pénalités. Depuis le 1^{er} janvier, ce n'est plus le cas. Si un actif décide de partir à la retraite à 62 ans, la pension du régime de base reste identique, mais celles versées par les régimes complémentaires seront amputées de 10 % pendant trois ans, et ce jusqu'à 67 ans au maximum. A contrario, ces mêmes pensions seront revalorisées pendant un an de 10 % s'il part à 64 ans, 20 % s'il part à 65 ans et 30% s'il part à 66 ans. Sont également concernées les personnes pouvant partir à 60 ans du fait de carrières longues et celles qui devront travailler au-delà de 62 ans pour avoir toutes leurs annuités. En revanche, les salariés qui sont exonérés de CSG compte tenu de la faiblesse du montant de leur pension, ou qui sont handicapés (50 % d'incapacité), ou qui ont élevé un enfant handicapé, ou encore qui sont reconnus comme aidants familiaux échapperont au malus, et ceux qui sont soumis au taux réduit de CSG ne subiront qu'un malus de 5 % pendant trois ans.





La retraite à points est-elle la solution ?

La réforme annoncée du système de retraite prévoit la création d'un régime unique et d'une pension à points. La transition sera longue et les contraintes à lever nombreuses.

L'année 2019 devrait en théorie aboutir à la rédaction d'un projet de loi pour réformer notre système de retraite. Le système actuel repose sur une multitude de régimes et cette structuration complexe nuit aujourd'hui à sa lisibilité. Une grande majorité de Français est favorable à sa remise en cause puisque, selon une enquête de la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees), 84 % d'entre eux exprimaient en 2017 le souhait d'un socle de retraite commun. Le projet gouvernemental de réforme revendique l'établissement d'« *un système universel de retraite, plus simple, plus juste, pour tous* ». Il s'est assigné deux objectifs principaux. Tout d'abord, la fusion de l'ensemble des régimes existants en un régime unique, dont la mise en place est prévue en 2025. Ensuite, la création d'une nouvelle pension de retraite à points selon le principe : « *Un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé.* »

RÉGIMES MULTIPLES

Le système de retraite actuel fonctionne pour l'essentiel comme un régime par répartition. Cela consiste à financer les pensions des retraités en prélevant des cotisations sur les salaires des actifs. Il s'est constitué sur une base plutôt professionnelle qu'universelle : la création en 1945 du régime général avait limité la gestion unifiée des pensions de retraite aux seuls salariés du secteur privé et laissé subsister une multitude

d'autres régimes.

Ceux-ci concernent les salariés d'entreprises publiques (régimes spéciaux), les fonctionnaires (hospitaliers, territoriaux et d'Etat) et les non-salariés. Sur ces distinctions catégorielles se greffent des modes de calcul différents. Le système des salariés du secteur privé s'organise en effet en deux étages : un régime de base (Cnav) à prestations définies* garantit une pension de 50 % d'un salaire moyen calculé sur les 25 meilleures années ; un régime complémentaire (Agirc-Arrco) à cotisations définies* convertit en rente un stock de points accumulés pendant la vie active. Alors que le régime de la fonction publique d'Etat attribue une pension à prestations définies qui correspond à 75 % du traitement indiciaire brut des six derniers mois et une pension additionnelle (à points et par capitalisation) sur les primes. Ces régimes se distinguent également selon le critère de l'âge : l'âge minimum pour faire valoir ses droits à la retraite varie de 52 ans (régimes spéciaux, militaires, policiers, pompiers) à 62 ans (secteur privé, fonction publique d'Etat, non-salariés). Ces régimes se différencient, enfin, du point de vue de l'équilibre financier. Les régimes du secteur privé financent les pensions à partir de cotisations sur les salaires, dont les taux sont fixés à l'avance. En revanche, pour les régimes spéciaux et du secteur public, la cotisation « patronale » est une contribution qui est calculée et versée *ex post* pour garantir l'équilibre financier du régime.

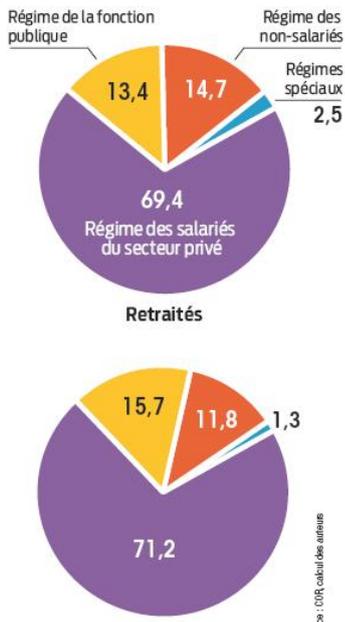
POURQUOI À POINTS ?

Dans un régime de retraite à points, comme veut le construire le gouvernement, les euros cotisés permettent d'acquérir des points à un prix d'« achat » fixé. Pendant la période d'activité, les points s'accumulent et, lors de la liquidation de la pension, le capital accumulé est converti en rente à un prix de « vente » différent. Ce type de régime présente deux mérites. Tout d'abord, une plus grande équité actuarielle, comme disent les spécialistes : la pension finale dépend de chaque euro cotisé. Il permet aussi un suivi simplifié, une portabilité accrue et une meilleure compréhension de ses droits grâce à la connaissance en temps réel du nombre total de points accumulés.

En comparaison des régimes à prestations définies, la pension en points désavantage cependant les carrières ascendantes et les carrières à trous, qui concernent plus souvent les femmes. En effet, tout le parcours professionnel compte et non plus simplement les meilleures années. En calculant un salaire annuel moyen sur 25 années, le système actuel de la Cnav permet d'effacer 17 mauvaises années sur 42 années cotisées, soit environ 40 % de l'activité. Dans la fonction publique d'Etat, la pension finale dépend uniquement du dernier traitement et pas de la carrière salariale sous-jacente. Les carrières où les salariés ont fortement progressé au mérite sont ainsi récompensées, et donc encouragées.

Un système complexe

► Répartition des retraités et cotisants par régime d'affiliation en 2017, en %



Le nouveau système devra garantir des objectifs de justice sociale et préserver les propriétés redistributives du système actuel, qui affiche par exemple des taux de remplacement plus élevés pour les faibles salaires. Une façon d'y parvenir serait d'offrir des droits à la retraite sur une base non contributive. Ces droits pourraient se présenter sous la forme d'attribution de points gratuits en cas de maternité ou de chômage, etc. Il faudra également prévoir une pension minimale garantie. Aujourd'hui en France, le filet de sécurité pour les retraités repose sur deux éléments : une pension minimale (minimum contributif) et une allocation minimale (Aspa, pour allocation de solidarité aux personnes âgées, plus connue sous le nom de minimum vieillesse). Le minimum contributif garantit une pension de base de 637 euros pour une carrière complète. L'Aspa est une prestation différentielle sous condition de ressources et garantit un revenu minimum de 868 euros à partir de 65 ans.

L'équité actuarielle pourrait être aus-

si renforcée en corrigeant les différences d'espérance de vie catégorielles lorsqu'elles sont nettement avérées. Les emplois pénibles ou à risque pourraient, par exemple, donner droit à un prix d'achat de points plus faible.

UNE LONGUE TRANSITION EN PERSPECTIVE

Si elle voit le jour, une telle réforme systémique va nécessiter une longue période de convergence des régimes existants. Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a prévu une durée de transition de cinq à quinze ans. Les générations nées après 1963-1964 seraient les premières à être concernées par la réforme. Le succès de celle-ci va dépendre de la capacité de l'Etat à mettre en place des dispositifs spécifiques d'accompagnement et à répondre à de nombreuses contraintes.

Il va lui falloir, tout d'abord, valoriser de façon juste les droits à la retraite déjà acquis dans l'ancien système : la conversion à « l'euro près » sera ardue pour les régimes à prestations définies. Il faudra qu'il détermine ensuite un périmètre adapté de l'assiette de prélèvement : un taux unique de 28 % devrait s'appliquer sur les revenus d'activité bruts dans la limite de trois plafonds de sécurité sociale (environ 120 000 euros annuels). Ce qui est particulièrement problématique pour les régimes qui cotisent actuellement moins (comme celui des professions libérales) et sur des bases différentes de revenu. Le revenu disponible ou le coût du travail pourrait donc diminuer ou augmenter selon les catégories de travailleurs.

Avec un âge minimal de la retraite

unique à 62 ans, il faudra adapter les régimes spéciaux et certains métiers de la fonction publique d'Etat qui autorisent actuellement de partir plus tôt à la retraite. Les employeurs concernés devront probablement prendre en charge ces retraites « anticipées ». Il conviendra aussi de garantir le maintien d'un taux de remplacement final satisfaisant. Le nouveau régime de retraite pourrait en particulier être nettement moins généreux pour les fonctionnaires qui reçoivent peu de primes, ce qui est le cas notamment de la plupart des enseignants. Cela pourrait nécessiter la mise en place de dispositifs de retraite parallèles pour compenser les baisses anticipées. Enfin, il faudra continuer à financer les droits à la retraite déjà accordés. Afin de gommer les différences de générosité et d'éviter des redistributions catégorielles non justifiées par une cotisation unique, les anciens régimes devront très probablement assumer, pendant une période assez longue, des transferts financiers compensatoires. Bref, cette affaire est loin d'être terminée.

* Economistes à l'OFCE, département des études. ■



Entreprise Chamberlan, dans le Limousin. Le système actuel de retraite récompense les salariés ayant progressé au mérite. Ce ne sera plus le cas avec celui à points.

par Gilles Le Garrec et Vincent Touzé

- “ [*] > **Régime à prestations définies** : le montant versé lors du départ à la retraite est défini dans le contrat. En général, ce montant est fixé en fonction du salaire et de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. >**Régime à cotisations définies** : régime où l'employeur s'engage à verser des cotisations régulières à un organisme gestionnaire. Ces cotisations seront versées sous forme de rentes aux salariés retraités.
- “ **Le nouveau système devra garantir des objectifs de justice sociale et préserver les propriétés redistributives du système actuel**



PROTECTION SOCIALE



Des propositions chocs pour maîtriser les arrêts maladie

La mission Bérard-Oustric-Seiller préconise, dans un rapport publié mercredi, de simplifier le système d'indemnités journalières et de le rendre plus juste. Une concertation va s'ouvrir afin de déboucher sur une négociation d'ici à l'été.

Un jour de carence « d'ordre public », c'est-à-dire gravé dans la loi et ne pouvant pas être compensé financièrement, pour tous les salariés en arrêt-maladie. C'est la mesure la plus sensible parmi les propositions de réforme du système d'indemnités journalières formulées par la mission Bérard-Oustric-Seiller. Ce trio composé d'un DRH, d'un médecin généraliste et d'un ancien patron de caisse de Sécurité sociale a remis, ce mercredi, son rapport au Premier Ministre, après cinq mois de travaux et de consultations. Matignon veut ouvrir une concertation avec les partenaires sociaux sur la base de ce rapport et de celui de la députée LREM Charlotte Lecoq, sur la refonte de l'organisation de la santé au travail. Ils devront « se positionner d'ici l'été », et décider ensemble de ce qu'il faut négocier.

Economiser sur les arrêts longs

L'idée, c'est de « ne rien forcer maintenant », explique-t-on dans l'entourage d'Edouard Philippe. Le gouvernement cherche depuis l'été à contenir une dépense d'arrêts maladie d'environ 7,5 milliards d'euros par an, en hausse de près de 5 % par an. Les trois rapporteurs ne proposent pas que des économies, et veulent concentrer ces dernières sur certains arrêts. « Si on s'intéresse à la dépense, il faut regarder les arrêts longs », explique Stéphane Seiller. Un quart

des arrêts durent plus d'un mois, mais ils monopolisent 82 % des remboursements.

Néanmoins, du côté des arrêts courts, la Sécurité sociale pourrait réaliser des économies de gestion en simplifiant le calcul des droits. Et en profiter pour rendre le système d'indemnisation plus équitable.

Le jour de carence d'ordre public est ainsi présenté comme une façon de mettre les salariés du privé à égalité avec les fonctionnaires. Ces derniers n'ont pas de possibilité de voir leur premier jour d'arrêt maladie pris en charge. Alors que dans le privé, 60 % à 70 % des trois jours de carence sont compensés au salarié malade via des accords de prévoyance signés au sein des branches professionnelles. Constatant que « l'ensemble des organisations de salariés est hostile » à la mesure, la mission « suggère que cette hypothèse ne soit envisagée que comme contrepartie à des évolutions permettant une meilleure prise en charge de certaines populations de salariés non couvertes par le complément employeur ». Deuxième élément de justice sociale poussé par les rapporteurs : permettre à neuf millions de salariés, dont ceux qui ont moins d'un an d'ancienneté, les CDD, ou aides à domicile employées par un particulier, de bénéficier d'une compensation par l'employeur de la perte de salaire liée au congé maladie. En effet, la Sécurité sociale indemnise le

salarié à hauteur de 50 % du brut à partir du quatrième jour.

Depuis 1978, les entreprises sont tenues de compléter à hauteur de 40 % pendant le premier mois... sauf exception. Cette extension du complément employeur devrait faire l'objet de négociations préalables avec les partenaires sociaux. Côté simplification, les rapporteurs préconisent de forfaitiser l'indemnité journalière versée par la Sécurité sociale. Alors que son montant est aujourd'hui proportionnel au salaire et plafonné à 0,9 SMIC, il pourrait être de 0,7 SMIC pour tous. Le complément employeur serait modulé de sorte de garantir à tous les salariés le maintien d'au moins 90 % de leur salaire, comme aujourd'hui. Mais les entreprises devraient aussi faire des efforts pour s'aligner sur la Sécurité sociale : indemnisation des salariés en CDD, 3 jours de carence au lieu de 7. « Cette mesure, neutre pour la Sécurité sociale, représenterait une économie directe pour toutes les entreprises dont le salaire moyen est inférieur au double du forfait », et « un allègement massif des coûts de gestion », vante la mission. En échange, les entreprises pourraient s'engager à avancer systématiquement à leurs salariés les montants remboursés par l'assurance-maladie (« subrogation »). La moitié d'entre elles le font aujourd'hui. ■

par Solveig Godeluck





Pourquoi les indemnités journalières coûtent de plus en plus cher

Les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale ont encore augmenté de 4,9 % en 2018, à 10,8 milliards d'euros. Une forte hausse imputable à la croissance de la masse salariale et au vieillissement des actifs.

L'année dernière, 10,8 milliards d'euros d'indemnités journalières ont été versés par la Caisse nationale d'assurance-maladie (CNAM) à des salariés malades ou en congé maternité. Ce montant marquait une hausse de 4,9 % par rapport à 2017. Soit une progression encore plus forte qu'au cours des deux années précédentes (4,7 % en 2017 et 3,8 % en 2016). Un véritable dérapage, le double de la croissance globale des dépenses d'assurance-maladie pendant la même période.

Comment expliquer une telle envolée ? On a pu croire, au plus fort de la crise financière, voilà dix ans, que la vague retomberait avec la reprise économique. Il n'en a rien été. Le haut niveau d'arrêts maladie (7,4 milliards d'euros en 2017, contre 6 milliards en 2009) semble être devenu structurel.

Les travailleurs seniors s'arrêtent plus longtemps

L'année dernière, la CNAM a tenté

une explication, après avoir invité les médecins à modérer leurs prescriptions sans parvenir à infléchir la tendance. L'envolée des dépenses d'indemnités journalières « peut être la conséquence des réformes des retraites », a-t-elle estimé. Plus l'âge de la retraite est tardif, plus les travailleurs ont la santé fragile. La part des plus de 60 ans est passée de 4,6 % des montants indemnisés en 2010 à 7,7 % en 2016. Ces travailleurs seniors s'arrêtent plus longtemps que des juniors en bonne santé : 76 jours en moyenne pour les plus de 60 ans, contre 33 jours pour l'ensemble des salariés.

Au Medef, on a pris acte de cette évolution. Certains estiment qu'il faut accepter de payer plus cher pour les arrêts maladie, si cela permet de retarder l'âge légal de départ à la retraite, et donc de favoriser la compétitivité française et l'équilibre financier des régimes de retraite. La mission Bérard-Oustric-Seiller, qui a rendu son rapport mercredi, explique elle aussi le dérapage des arrêts maladie par le vieillissement des salariés, lié à la fois à l'évolution démographique

générale et aux réformes. Elle estime en outre que 50 % à 60 % de l'augmentation des indemnités journalières tiennent à la croissance de la masse salariale du secteur privé, comprise entre 2 % et 4 % par an depuis 2014-2015.

La conjoncture économique joue dans les deux sens. D'un côté, les salariés qui doivent s'accrocher à leur poste en période de licenciements massifs peuvent tirer sur la corde et tomber malades. De l'autre côté, ceux qui retrouvent un emploi grâce à la reprise vont potentiellement grossir les statistiques des arrêts de travail potentiels, alors qu'au chômage, leur maladie serait passée inaperçue. Cependant, quand l'emploi redécoule, l'envolée des indemnités journalières va de pair avec l'augmentation des cotisations sociales. Un lot de consolation pour la Sécurité sociale. ■

par S. G.





Sécu : l'inexorable mise à l'écart des syndicats

« Les partenaires sociaux profitent encore d'une sorte de magistrature d'influence sur la Sécu et conservent un rôle d'alerte », dit élégamment un haut fonctionnaire. Ils gèrent depuis toujours la branche accidents du travail, exclusivement financée par les cotisations patronales. Pour le reste, c'est une autre histoire. Sur les branches famille et retraite, malgré le rôle de la CFTC pour les allocations familiales, ils n'ont jamais vraiment pesé, toutes les réformes étant strictement initiées par l'Etat.

Restait l'Assurance-maladie, où ils ont été prépondérants, avant d'être lentement écartés. « Aujourd'hui, le paritarisme n'y existe plus et nous n'avons plus voix au chapitre sur les décisions politiques. Les deux dernières conventions d'objectifs de gestion par exemple n'ont été adoptées par le Conseil de l'Assurance-maladie, que grâce aux voix de la Mutualité française et des personnalités qualifiées nommées par l'Etat. Ce sont

ces représentants non paritaires qui font pencher la balance », selon Philippe Pihet, secrétaire confédéral chez FO, syndicat longtemps dominant à la tête de l'Assurance-maladie.

Universalisation. L'idée au moment de la création de la Sécu était d'en laisser la gestion aux salariés, via les organisations syndicales, qui à la fin de la guerre disposaient d'une très large légitimité. A ce moment-là, « CGT et CFDT peuvent en effet compter sur près de six millions d'adhérents, soit la moitié des salariés, la CGT en revendiquant à elle seule près de cinq millions », écrit Gilles Nezosi, directeur à l'école de la Sécu (EN3S) dans la revue de l'établissement. Mais depuis, les choses ont évolué.

« L'Etat a montré un certain mépris pour les partenaires sociaux et il a toujours considéré qu'il lui appartenait de gérer seul », explique Gilles

Johanet, procureur général près de la Cour des comptes. Les plans de rééquilibrage votés par le conseil d'administration en 1993 et 1999 par exemple ont été purement et simplement ignorés par les ministres de la Santé de l'époque. Las de ce traitement, le Medef a claqué la porte en 2001. « Ordonnances de 1967, ordonnances Juppé de 1996 et surtout la loi Douste-Blazy de 2004, qui portait en elle le germe de l'étatisation de l'Assurance-maladie, ont progressivement grignoté notre pouvoir », fait valoir Philippe Pihet.

Le coup de grâce a été donné avec l'universalisation de l'Assurance-maladie désormais offerte à toutes les personnes qui résident en France et dont le financement est de plus en plus assuré par l'impôt et notamment par la CSG. Dans ces conditions, difficile de justifier la prépondérance syndicale. ■

par M.w.



MOUVEMENTS SOCIAUX



SOCIAL-ECO

Le 94 en lutte pour défendre sa poste

Élus locaux et syndicalistes se sont rassemblés, ce mercredi, à Créteil contre le « désert postal ».

« Nous refusons que notre département devienne un désert postal. » Tel était le mot d'ordre, ce mercredi, des manifestants réunis devant la préfecture du Val-de-Marne où se tenait la commission départementale de présence postale. Syndicalistes CGT, SUD, FSU et élus locaux protestent contre la disparition des bureaux de poste au rythme d'« un par mois depuis octobre 2018. Prochaine cible : Cachan-la-Plaine, qui doit tirer le rideau dès le 22 mars », s'indigne Jean-Louis Berlatier, secrétaire SUD PTT Val-de-Marne. Une vingtaine d'autres bureaux sont aussi menacés dans les prochains mois. « Pour nos quartiers populaires, cela signifie toujours plus de contraintes pour accéder aux services de base, déplore le maire PCF de Bonneuil-sur-Marne, Patrick Douet, également postier. Dans ces quartiers, le bureau de poste représente bien souvent le dernier service public de proximité en activité. Sa disparition signifie l'abandon des habitants. »

La poste organise elle-même la baisse de la fréquentation

Pour justifier ces fermetures en chaîne, La Poste invoque une baisse de la fréquentation. « Une défection qu'elle organise elle-même, dénonce Jean Amar, animateur du collectif de défense des services publics du Val-de-Marne. À coups de resserrement des horaires d'ouverture des guichets, d'externalisation du service de retrait de colis ou encore de suppression des opérations financières dans les bureaux, on a fini par décourager les usagers, aboutissant à la baisse de la fréquentation qui sert d'argument à la fermeture. »

72 tournées supprimées et avec elles, 72 emplois

La dégradation de la distribution du courrier est aussi pointée du doigt. « Depuis 2017, 72 tournées ont été

supprimées et, avec elles, 72 emplois, indique Jean-Louis Berlatier. Les centres de distribution ont été regroupés, et les absents ne sont plus remplacés lors des arrêts-maladie ou des congés. Résultat, les tournées ont été rallongées et les facteurs sont incapables de tenir un tel rythme. Dans certains quartiers, le courrier n'est distribué qu'un jour sur deux, voire avec plusieurs jours de retard. » Parmi les manifestants, plusieurs élus étaient présents, à l'instar du président (PCF) du conseil départemental Christian Favier, ou de la conseillère régionale (PS) Dominique Barjou. Cette dernière a sommé l'État de prendre ses responsabilités pour garantir un service public postal effectif. ■

par Mylène Coste





grand débat

Un grand débat ou un « cause toujours » ?

Lancé le 15 janvier, « le grand débat » révèle, malgré un questionnaire très orienté, des revendications toujours aussi fortes sur les plans sociaux et démocratiques. À rebours des intentions d'Emmanuel Macron, qui veut maintenir le cap... au risque d'accroître la crise politique.

Le 15 mars, les contributions seront clôturées, et des experts se pencheront sur le flot de propositions arrivées tant sur le site Internet que lors des initiatives sur le terrain. Ils tenteront alors d'établir une « carte » des revendications des Français. Le garant du grand débat national, le politologue Pascal Perrineau, annonçait d'ailleurs un « défi » : « La masse de données est absolument impressionnante. Mais il y a un savoir-faire de la part de tas d'entreprises de la civitech pour traiter ces données extrêmement importantes. »

Mais il n'y a pas que dans le traitement des données qu'il y a du « savoir-faire ». Lors de l'annonce de l'organisation de ce « grand débat », Emmanuel Macron s'était déjà montré acrobate. D'un côté, il annonçait vouloir consulter les Français dans la foulée du mouvement des gilets jaunes, qui contestent sa politique. De l'autre, il annonçait fermement ne pas vouloir changer de cap. Le questionnaire rapide mis en ligne sur le site officiel du grand débat résume assez bien cette stratégie, tout particulièrement dans la section la plus sensible : celle sur la « fiscalité et dépenses publiques ». En matière de

« cause toujours » érigé en consultation populaire, il s'agit d'un cas d'école. Dès la première question, tout est verrouillé : « Afin de réduire le déficit de la France, qui dépense plus qu'elle ne gagne, pensez-vous qu'il faut avant tout... » S'ensuivent les « alternatives » laissées au citoyen interrogé : réduire la dépense publique ; augmenter les impôts ; faire les deux en même temps ; ou... ne pas se prononcer. Voilà qui répond aux questions posées sur les ronds-points depuis le 17 novembre. La deuxième question ne s'embarrasse pas non plus de langue de bois : « Afin de baisser les impôts et réduire la dette, quelles dépenses publiques faut-il réduire en priorité ? » Là encore le citoyen a le choix : les dépenses de l'État ; les dépenses sociales ; les dépenses des collectivités territoriales ; ou... ne pas se prononcer, bien entendu. Quant aux dépenses de l'État et des collectivités qui seraient à réduire, elles sont listées dans l'ordre : l'éducation et la recherche ; la défense ; la sécurité ; les transports ; l'environnement ; la politique du logement. Cette fois, il est possible d'en saisir d'autres supplémentaires.

Rien sur le rétablissement de l'ISF

Dans cette section, on est donc loin des revendications qui occupent le devant de la scène depuis trois mois. Rien sur le rétablissement de l'ISF, rien sur le niveau des salaires. Quant aux revendications démocratiques des gilets jaunes, elles sont soit tournées à l'avantage du programme du président de la République (par exemple, réduire le nombre de parlementaires), soit très affadies : avoir

« davantage » recours au référendum sur le plan national ou local, introduire une « dose » de proportionnelle aux élections législatives, régionales ou départementales. Quant au chapitre « vie citoyenne », il se résume à une seule grande question : « Diriez-vous que l'application de la laïcité en France est aujourd'hui... satisfaisante, à améliorer ou à modifier profondément ? »

Pour sortir du débat sur les seules bases de la République en marche, il faut donc se pencher sur les contributions. Un mois après le lancement du grand débat, le premier ministre en comptait environ 250 000. Ce qui démontre une réelle volonté de participer et de se faire entendre. Mais de la part de tout le monde... partisans comme opposants à la politique gouvernementale. Cette fois, on voit apparaître des revendications de « fiscalité plus juste » : « Augmenter la fiscalité des grands groupes internationaux » ; « Égalité fiscale » ; « Réforme fiscale équitable » ; « Taxer les profits des multinationales »... Le contenu est beaucoup plus divers que celui proposé par le questionnaire. Les revendications de clarté, de simplicité et la lutte contre la fraude fiscale sont en bonnes places, tandis qu'au milieu fleurissent quelques attaques contre les privilèges des élus et le train de vie de l'État. En matière démocratique, les revendications foisonnent également, conformes à ce qui peut être entendu dans le mouvement des gilets jaunes : la représentativité des élus, davantage de démocratie directe, prise en compte du vote blanc, « constituante citoyenne ». 40 000 personnes avaient

déposé une contribution dans cette section au 15 février.

Il est impossible pour l'instant de les quantifier. Mais on pourra compter sur la «civic tech» de Pascal Perrineau pour faire un tri. Et sur Emmanuel Macron pour continuer à réduire le déficit de cette France qui «dépense plus qu'elle ne gagne», soit les politiques néolibérales d'austérité. Cette volonté affichée de rester sourd tout en écoutant fait déjà son effet. Un nouveau site Internet intitulé le Vrai Débat (le-vrai-debat.fr) a été lancé par des gilets jaunes. Il compte déjà plusieurs milliers de participants. Difficile là encore d'en évaluer une «représentativité» à l'échelle du mouvement lui-même. Les partisans du «Frexit», à voir le nombre de leurs contributions qui restent pourtant marginales sur les ronds-points, semblent particulièrement mobilisés.

«on nous monte les uns contre les autres»

Le grand débat mobilise... Pour Emmanuel Macron, c'est une manière de se remettre en selle, avec les élections européennes en ligne de mire. Mais la restitution risque d'être compliquée. Car, sur le terrain, le fossé se creuse. Les gilets jaunes restent mobilisés. Le 5 février, une première «convergence» avait lieu avec des syndicalistes. Et l'idée semble faire son chemin dans les têtes. Interrogé le 13 février dans une vidéo publiée sur Facebook à ce sujet, le gilet jaune Jérôme Rodrigues répondait : «Les gens qui nous arrêtent dans la rue et qui ne sont pas gilets jaunes ont un point de convergence avec nous : un mal-être», et de souligner que les «gens en banlieue qui ont du mal à joindre les deux bouts ne peuvent que converger avec nous». Le gilet jaune cite également la lutte des che-

minots l'an dernier. «Les gens étaient prêts à leur cracher dessus», dit-il à propos de leur grève. «C'est ça le problème. Quarante ans de divisions, où, au lieu de dire on veut la même chose qu'eux, on va se battre pour le leur enlever... Moi, je ne suis pas pour qu'on enlève des primes aux cheminots, je suis pour avoir la même chose. Ils ont 200 balles en plus, et on est en train de nous monter les uns contre les autres pour leur enlever ces 200 balles. Non, moi je veux la même chose. Je veux que, dans les cités, les gens gagnent la même chose.» Encore une question que n'avait pas prévue le grand débat national !

dchauvet@humadimanche.fr

L ■

par Diego Chauvet





reportage Amazon

Amazon

« On est étouffés, pris pour des chiens »

Le géant de la vente en ligne a viré plusieurs de ses salariés français qui ont soutenu le mouvement des gilets jaunes. Deux d'entre eux l'ont été sur le site de Douai. Reportage à la porte de l'entrepôt nordiste, où une présence de 2 ou 3 ans vous donne déjà un statut d'ancien. Et, à certains, une furieuse envie d'aller voir ailleurs.

Quelle couleur de badge ? Pour entrer au volant de sa voiture sur le parking de l'entrepôt Amazon de Lauwin-Planque, près de Douai (Nord), il faut montrer patte blanche. Le vigile de Securitas veille : seuls les 1 500 salariés en CDI, détenteurs d'un passe de couleur bleue, sont autorisés à le faire. Pas les 200 à 300 intérimaires, avec leur carte bordée de vert autour du cou. Damien et Laurent (1), deux jeunes intérimaires de 20 et 22 ans, ont donc laissé leur voiture à plusieurs centaines de mètres, avant de rejoindre à pied le portillon de l'entreprise. Comme des dizaines d'autres, qui se garent comme ils peuvent autour des ronds-points de la zone d'activité ou dans la boue qui borde les axes de circulation. Damien et Laurent prennent leur poste à 13 h 20. Ils ont plus d'une demi-heure d'avance mais ils prévoient du temps pour se changer dans le vestiaire. Et puis ils aiment « prendre un café tranquillement » avant d'attaquer leur journée de travail, qui s'achèvera à 20 h 30. « On critique Amazon, mais on n'a pas à se plaindre, nous assure Damien. J'ai vu

plusieurs reportages qui disaient qu'on était pistés pour aller aux toilettes. Ce n'est pas vrai, on n'est pas fliqués. » Leur mission, commencée en octobre et renouvelée une fois, durera au total huit mois. Leur boulot ? « On range les articles sur les pick towers », ces rayonnages superposés sur trois étages, installés fin 2016, qui ont considérablement augmenté la capacité de stockage. On attend d'eux une production de 1 500 articles par jour. Tout à fait réalisable, jurent-ils. Et ceux qui ont du mal à atteindre ce chiffre ? « Il y a beaucoup de fainéants. » Et le salaire ? « Il est normal... le Smic. »

« pas envie de parler », puis il se lâche...

« Généralement, ici, il n'y a que des jeunes, commente Habib Latreche, délégué syndical CGT. Les anciens, soit ils partent, soit ils sont mis de côté. Ça en dit long sur les recrutements. » Long aussi sur les kilomètres qu'il faut parcourir chaque jour dans l'entrepôt et sur les « trajets qu'on n'essaie pas d'optimiser » pour ménager les salariés. « À force de marcher, certains ont des restrictions médicales », commente le délégué syndical. « En ce moment, c'est très tendu », confie-t-il, évoquant le licenciement de deux salariés du site qui ont posté sur leur compte Facebook des messages de soutien au mouvement des gilets jaunes (lire ci-contre). « Pour certains salariés, ils (ces salariés licenciés) ont commis une faute professionnelle et l'entreprise a fait valoir ses droits. Une autre partie trouve que ce n'est pas normal et le reste ne se prononce

pas », résume-t-il. L'illustration ne se fait pas attendre, avec le passage de quatre jeunes filles intérimaires. Elles ne souhaitent pas répondre à nos questions, car elles n'ont « pas d'avis » sur l'affaire. « Ce n'est pas normal d'avoir peur de son entreprise... » souffle Habib Latreche.

Assis devant le portillon, balayé par de violentes et glaciales bourrasques de vent, Christophe (1) fume une dernière cigarette avant de rejoindre son poste de travail. Il nous coupe immédiatement dans nos intentions : « Je n'ai pas envie de parler ; je ne veux pas perdre ma place pour des conneries. » Pourtant, il échangera avec nous pendant presque un quart d'heure, ponctuant certains de ses propos d'un « sans plus de détails... ». À 33 ans, père de trois enfants, au travail depuis l'âge de 16 ans, ce poste d'ouvrier à Amazon Douai, décroché il y a trois ans et demi, est son premier CDI. « J'ai une situation stable, qui m'a permis d'avoir ma maison, confie-t-il. Et puis, l'ambiance avec les collègues, ça va. Mais le boulot... » Et là, il se lâche : « On nous prend pour des chiens. La pression, l'impression d'être enfermé, d'étouffer... On n'est jamais venu me voir pour me reprocher mon chiffre de production, mais ça peut arriver, car ils en veulent toujours plus. » Quant au sort de ses deux collègues licenciés ? « Ça choque, car maintenant ils sont dans la merde. On ne peut quand même pas licencier pour le plaisir d'Amazon ! »

Curieux, Vincent (1) se mêle à la discussion et ne s'embarrasse pas de préambule : « J'en ai marre. Cela fait

deux ans que je travaille ici. Il y a beaucoup de pression. Il n'y a pas de changement, pas d'évolution, toujours les mêmes personnes aux mêmes postes. J'attends de trouver autre chose pour partir.» Mylène (1), qui vient de terminer sa journée, s'arrête quelques minutes avant de repartir chez elle. Que pense-t-elle des «licenciements Facebook»? «On n'est pas réellement choqués car on est habitués à ce qu'Amazon licencie pour rien, mais ça marque toujours. Maintenant, les gens ont peur d'écrire sur Facebook, même sur leur vie personnelle.» Son travail consiste à gérer les mouvements de camions qui arrivent et repartent de l'entre-

pôt : «Je n'ai pas de pression sur la production mais plus sur la sécurité.»

« journées have fun »

Elle se souvient cependant du poste qu'elle a dû occuper pendant une semaine à la préparation des colis : «J'ai oublié une étiquette code-barres sur un article. On est venu me voir deux jours après. Ce sont comme des petits avertissements verbaux. Ici, on appelle ça des "feed-back". On est également venu me voir un mois après pour un courrier d'avertissement, correspondant à un arrêt de production.» Dans le jargon Amazon, on appelle cela un «courrier de sen-

sibilisation». «Ici, le management a une forme insidieuse, estime Habib Latreche. On essaie de faire copain-copain avec vous. On aime bien également infantiliser les salariés, avec par exemple les journées "have fun", où il faut venir déguisé. Le but est d'instaurer une fausse complicité. Mais, quand on se retrouve seul devant le bureau du chef ou du DRH, il n'y a plus d'amis.»

ludovic finez

(1) Les prénoms ont été modifiés. ■



EUROPE ET INTERNATIONAL

Pourrait-on éradiquer la pauvreté ?

DÉFI Il est possible d'en finir avec l'extrême pauvreté dans le monde et avec la grande pauvreté en France. A condition d'adopter de nouvelles politiques publiques.



Nous pouvons à hauteur d'une génération éradiquer la grande pauvreté dans notre pays. » Lors de la présentation du plan de lutte contre la pauvreté en septembre 2018, Emmanuel Macron a fixé un objectif ambitieux. Au niveau international, la Banque mondiale s'est engagée à « mettre fin à l'extrême pauvreté d'ici 2030 ». Eliminer l'extrême pauvreté est aussi le premier objectif que se sont donné les Nations unies dans le cadre des Objectifs de développement durable. Mais que ce soit au niveau international ou français, on ne peut espérer éradiquer la pauvreté qu'à condition d'adopter de nouvelles politiques publiques.

FAVORISER L'AIDE DIRECTE AUX PERSONNES EN EXTRÊME PAUVRETÉ

Depuis vingt-cinq ans, l'extrême pauvreté a considérablement diminué dans le monde. Pour la mesurer, la Banque mondiale détermine un seuil international de pauvreté extrême en s'appuyant sur les seuils nationaux des pays les plus pauvres.

Ces seuils nationaux sont définis de manière absolue : ils reflètent la somme d'argent nécessaire pour satisfaire les besoins essentiels d'alimentation, d'habillement et de logement. Le seuil est régulièrement relevé en raison de l'inflation. Avec un seuil absolu de pauvreté, si le revenu corrigé de l'inflation de l'ensemble de la population augmente de manière homogène, la pauvreté diminue. La Banque mondiale utilise aujourd'hui le seuil international de 1,90 \$ par personne et par jour en parité de pouvoir d'achat (PPA)*. Sont considérées comme pauvres les personnes ayant des revenus inférieurs à ce seuil. La Banque mondiale traduit l'objectif d'éradication de la pauvreté d'ici à 2030 par un taux de pauvreté extrême de moins de 3 % de la population mondiale.

En 2015, selon les dernières données disponibles, la part de la population mondiale vivant sous ce seuil de pauvreté était de 10 %, soit 736 millions de personnes en extrême pauvreté. Entre 1990 et 2015, le taux de pauvreté mondial a baissé de 25,9 points et le nombre de pauvres de 1,1 milliard d'individus. Ceci est dû à la forte croissance de certains pays asiatiques et notamment de la Chine. Alors que le taux d'extrême pauvreté était de 66,6 % en Chine en 1990, il n'est plus que de 0,7 % en 2015. Ceci n'est pas le résultat d'une meilleure répartition du revenu mais à la croissance exponentielle qu'a connue le pays : alors qu'en 1990, le produit intérieur brut (PIB) par adulte était de 2 900 euros courants en moyenne, il s'élevait en 2015 à 15 500 euros. Si

la Chine a éradiqué l'extrême pauvreté, les inégalités y ont fortement augmenté : selon les données de la World Inequality Database, en 1990, les 50 % les plus pauvres percevaient 22 % du revenu national avant impôt, et le 1 % les plus aisés, 8 % ; en 2015, les 50 % les plus pauvres n'en percevaient plus que 15 % et le 1 % les plus aisés, 14 %. La croissance est le moyen le plus sûr de faire face à l'extrême pauvreté, mais pauvreté et inégalité peuvent suivre des trajectoires divergentes.



Enfants à Kinshasa (République démocratique du Congo). Le nombre total de pauvres s'accroît en Afrique subsaharienne, en raison de la poussée démographique.

L'extrême pauvreté est aussi désormais très concentrée géographiquement. Au rythme observé entre 1990 et 2015, l'objectif d'éradiquer l'extrême pauvreté absolue au niveau international serait atteint bien avant 2030. Toutefois, les projections ne sont pas aussi optimistes. Les progrès de l'Asie de l'Est ne se reproduiront pas, puisque l'extrême pauvreté y a été pratiquement éradiquée. L'Asie du Sud, notamment l'Inde, contribuera à la réduction de la pauvreté, mais cela ne sera pas suffisant pour atteindre l'objectif de la Banque mondiale. Aujourd'hui, l'extrême pauvreté se concentre en Afrique

subsaharienne : plus de la moitié des personnes concernées y résident ; la région concentre 27 des 28 pays les plus pauvres du monde. Et contrairement aux autres régions, le nombre total de pauvres s'y accroît : il est passé de 278 millions de personnes en 1990 à 413 en 2015. Ceci est dû à l'augmentation de la population puisque le taux de pauvreté extrême y est passé de 54 % à 41 %, entre 1990 et 2015. En 2030, 87 % des personnes en pauvreté extrême résideront en Afrique subsaharienne, si la croissance économique entre 2018 et 2030 est conforme à la tendance historique. Sous cette hypothèse, le taux d'extrême pauvreté au niveau mondial serait alors de 6 %, soit deux fois plus que l'objectif fixé.

La croissance ne devrait donc pas suffire à atteindre l'objectif. L'effort financier pour y parvenir serait pourtant faible. En effet, la population en Afrique subsaharienne s'élève à 1 milliard. Verser deux dollars par jour à chaque habitant coûterait 760 milliards, soit 0,7 % du PIB mondial ou 1,2 % du PIB des économies avancées. Une littérature de plus en plus large souligne l'efficacité de transferts monétaires directs dans les pays en voie de développement, surtout pour les enfants. Les transferts monétaires aident les ménages à lisser leur consommation et ainsi à maintenir leurs dépenses de nourriture, d'éducation et de santé ainsi qu'à épargner pour l'achat d'actifs productifs. L'aide directe pourrait répondre à la critique d'Angus Deaton dans *La grande évasion*. Pour cet auteur, l'aide au développement, encore majoritairement de gouvernement à gouvernement, sape les institutions et la démocratie dans les pays aidés. En effet, les gouvernements la détournent, ce qui encourage les régimes autoritaires et corrompus. Grâce à l'aide perçue, les gouvernements n'ont plus besoin du consentement des populations. L'aide di-

recte aux personnes répond à cette critique : favoriser une plus grande autonomie pourrait renforcer la démocratie et les institutions.

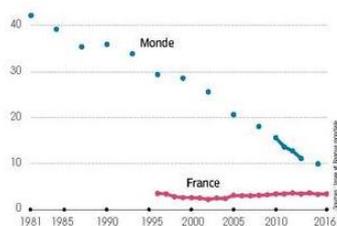
EN FRANCE, OPTER POUR UN RSA AMÉLIORÉ OU UN REVENU UNIVERSEL

La question de la lutte contre la pauvreté se présente différemment dans les pays développés, mais elle pose aussi des questions d'efforts financiers et de politiques publiques. Le seuil de pauvreté monétaire absolue utilisé au niveau international n'a pas grande signification dans un pays comme la France. Dans les pays développés, on utilise en général un concept de pauvreté relative qui tient compte du contexte économique et social. En pratique, le seuil de pauvreté correspond à une fraction du niveau de vie médian du pays considéré. Par conséquent, une augmentation homogène du revenu de l'ensemble de la population n'a pas d'impact sur la pauvreté mesurée ainsi. L'insuffisance de ressources est donc considérée, selon cet indicateur, comme entièrement relative : c'est un indicateur d'inégalités dans le bas de la population ou d'exclusion sociale, plus qu'un indicateur d'insuffisance matérielle, au sens strict. En France, le seuil de pauvreté utilisé par l'Insee et Eurostat, défini à 60 % du revenu médian, s'établit à 1 025 euros mensuels. La grande pauvreté peut être définie à 40 % du revenu médian, soit 685 euros. Le taux de pauvreté s'établit à 14 % en 2016, soit 8,8 millions de pauvres, tandis que la grande pauvreté concerne 2,2 millions de personnes (3,5 %). Le taux de pauvreté à 60 % est relativement stable depuis 1990, alors qu'il avait fortement reculé entre 1970 et 1990, passant de 17,9 % à 13,8 % sous l'effet de l'amélioration du niveau de vie des retraités.

Si l'on prend l'objectif d'éradication de la grande pauvreté au sérieux, il faudrait un minimum social à 685 euros pour un célibataire sans enfant et s'assurer que tous les individus éligibles y ont recours. Le minimum vieillesse et l'allocation aux adultes handicapés vont être portés à 900 euros dans le cadre du plan pauvreté, mais le revenu de solidarité active (RSA), versé aux 25-64 ans, n'est que de 550 euros pour un célibataire sans enfant et ne sera pas revalorisé. Le montant de RSA représente 29 % du revenu médian équivalent pour une personne seule. Parmi les pays européens ayant mis en place un revenu minimum garanti (25 sur 27), la France se classe dans la moyenne (12e sur 25) quant à la générosité relative du dispositif. Mais six pays (Danemark, Irlande, Luxembourg, Belgique, Malte et Autriche) sont au-delà de 40 %. Un des arguments pour limiter la générosité du revenu minimum garanti pour les personnes d'âge actif est la volonté de favoriser l'incitation au travail. Les gains financiers à la reprise d'emploi ne sont guère évoqués cependant par les bénéficiaires du RSA comme motif de non-recherche d'emploi ou comme frein à retrouver un emploi. Selon la Dares, les difficultés évoquées concernent prioritairement l'absence de formation, l'absence d'emploi et les problèmes de santé. Dans une étude exploitant le seuil d'éligibilité à 25 ans pour comparer les populations qui bénéficient du RSA et celles qui n'y ont pas droit, Olivier Bargain et Augustin Vicard ne trouvent pas d'effet désincitatif marqué du revenu minimum d'insertion (RMI) ou du RSA sur l'emploi. De plus, le RSA activité et maintenant la prime d'activité permettent de cumuler revenus d'activité et revenus d'assistance, et donc de maintenir les gains liés à la reprise d'emploi [1].

La pauvreté chute dans le monde mais stagne en France

► Extrême pauvreté dans le monde et taux de grande pauvreté en France, en % de la population



N. B. : le taux de grande pauvreté en France est défini comme la proportion d'individus vivant dans des ménages ayant un niveau de vie inférieur à 40 % de la médiane des niveaux de vie. L'extrême pauvreté dans le monde est la proportion d'individus vivant avec moins de 1,90 \$ par jour en dollars constants.

Si l'on veut se rapprocher de l'objectif d'éradication de la grande pauvreté, le recours au RSA doit tout d'abord être amélioré, à l'image de la transformation du RSA activité en prime d'activité : les démarches ont été dématérialisées et simplifiées (pas de pièce justificative), la déclaration trimestrielle de ressources est préremplie, le montant de la prime est identique pour trois mois de droit sans tenir compte des changements de situation professionnelle intervenant pendant cette période afin d'éviter les indus (effet figé), les ressources prises en compte pour le calcul du montant de la prime ont été allégées.

On pourrait aller plus loin et verser à tous un revenu minimum garanti sous la forme d'un revenu universel. Verser 685 euros mensuels par adulte correspond à 425 milliards annuels, soit 19 % du PIB. Les montants en jeu ne sont donc pas du tout du même ordre que pour l'éradication de l'extrême pauvreté au niveau international évoquée plus haut, alors que la réduction à opérer est équivalente. Ceci est dû au fait que les inégalités globales sont bien plus élevées que les inégalités françaises : les Français pauvres bénéficient de la protection sociale et sont ainsi bien plus aisés que les personnes en extrême pauvreté au niveau international. En France, l'éradication de la grande pauvreté monétaire ne peut guère passer que par une aide ciblée sur les plus pauvres sous la forme d'une augmentation du RSA au niveau du seuil de pauvreté à 40 % et de son extension aux 18-25 ans. Cependant, cibler l'aide accroît aussi les risques de non-recours. Les pouvoirs publics ont le choix entre, d'une part, des prestations qui répondraient finement aux besoins des bénéficiaires

potentiels, et qui seraient ainsi fonction de leurs caractéristiques, au risque de la complexité, de la nécessité d'un contrôle et du non-recours ; et, d'autre part, des prestations universelles simples et non stigmatisantes, mais qui sont plus coûteuses et ne répondent pas aux différences de besoins. Un équilibre difficile à trouver. ■



SDF à Paris. En France, la grande pauvreté concerne 2,2 millions de personnes.

par Guillaume Allègre

[1] « Le RMI et son successeur le RSA découragent-ils certains jeunes de travailler ? », par Olivier Bargain et Augustin Vicard, *Economie et statistique* n° 467-468, avril 2014.

ENCADRÉS DE L'ARTICLE

« [*] > **Parité de pouvoir d'achat** : la PPA permet de comparer les niveaux de vie entre pays. Les taux de change PPA sont calculés de telle manière qu'ils permettent de convertir les monnaies de deux pays en égalisant les valeurs monétaires d'un même panier de biens et services.

« 3 % de la population mondiale, c'est le taux d'extrême pauvreté visé par la Banque mondiale en 2030.

« **Pour éradiquer la grande pauvreté en France, il faut augmenter le RSA au niveau du seuil de pauvreté à 40 % et l'étendre aux 18-25 ans**





Mondialisation sociale : presque tout reste à faire

Cent ans après la création de l'Organisation internationale du travail, la régulation mondiale des multinationales reste encore balbutiante.

Le 24 avril 2013, le Rana Plaza, un immeuble de huit étages abritant six usines textiles, s'effondre dans la banlieue de Dacca au Bangladesh. 1 138 ouvrières et ouvriers, qui travaillaient pour des sous-traitants d'une trentaine de marques telles Auchan, Benetton, C&A, Primark, Mango..., meurent sous les décombres et plus de 2 000 autres sont blessés. Deux années de mobilisation internationale sont ensuite nécessaires pour que les marques dont la présence était avérée participent au fonds d'indemnisation de 30 millions d'euros des victimes. Par la suite, un accord sur la prévention incendie et la sécurité des bâtiments au Bangladesh (Accord) [1] est signé par 140 multinationales avec les syndicats locaux et la Fédération internationale des travailleurs du textile pour financer un système indépendant d'inspection des sites de production de leurs fournisseurs. Un accord placcé sous l'égide de l'Organisation internationale du travail (OIT).

En cas de fermeture d'une usine pour rénovation, l'emploi et les salaires sont garantis. Le salaire minimum au Bangladesh est, de son côté, passé de 28 euros à 60 euros mensuels entre 2013 et 2018, mais les travailleurs textiles de ce pays restent les moins bien payés au monde... « La mondialisation a sorti une importante partie de la population de l'extrême pauvreté, reconnaît Nayla Ajaltouni, coordinatrice du Collectif Ethique sur l'étiquette. Mais c'était souvent pour rejoindre les armées de travailleurs pauvres des villes et les inégalités ont de leur côté augmenté. » Ainsi, le sec-

teur du textile au Bangladesh « a offert de nombreuses opportunités d'emploi au début des années 2000, mais reste aujourd'hui fondé sur une minimisation des coûts de production qui empêche ces acteurs de s'émanciper ».

Autre cas emblématique, cette fois-ci sur la question environnementale, celui de Chevron-Texaco en Equateur. Un collectif représentant 30 000 indigènes a porté plainte contre cette compagnie qui, lors de sa présence entre 1964 et 1992, a causé des dégâts irréversibles en Amazonie en polluant l'eau et le sol par des résidus pétroliers lors de forages. Or, en septembre 2019, la Cour permanente d'arbitrage de La Haye a annulé un jugement de la justice équatorienne datant de 2011 et condamnant la compagnie américaine à payer un dédommagement de 8 milliards d'euros. Ce n'est pas la première fois qu'une telle Cour donne raison aux multinationales [2].

OUTILS NATIONAUX

« Vingt ans de tentatives d'autorégulation des multinationales par la responsabilité sociale des entreprises (RSE) ont abouti au pire accident de l'histoire de l'industrie textile et n'ont pas permis de mettre fin à la multiplication des crises environnementales », rappelle Nayla Ajaltouni. Les acteurs traditionnels de la régulation sociale – les syndicats et les Etats – ont en effet l'habitude de s'appuyer sur des outils d'envergure nationale, comme la législation du travail et la négociation collective. Or, avec la mondialisation et

le développement des multinationales et de la sous-traitance en cascade, la capacité des Etats à réguler le social sur leur territoire s'est beaucoup affaiblie. Ils risquent en effet constamment de voir s'échapper les investissements et les emplois. Et dans les pays émergents, où ces règles n'avaient pas encore été établies, elles n'ont pu se mettre en place que de façon limitée. En cas de problème, les donneurs d'ordre ont beau jeu de dégager leur responsabilité sur ce qui se passe chez leurs sous-traitants. Il en va de même sur le terrain de l'environnement. Il existe certes déjà les principes directeurs des Nations unies sur les entreprises et les droits humains ainsi que des principes directeurs de l'OCDE, qui prévoient un mécanisme national de médiation entre les entreprises et leurs victimes. Mais, comme le rappelle Nayla Ajaltouni, « ce ne sont là que des guides pour l'autorégulation et la médiation, qui s'adressent aux entreprises ».



Commémoration, en avril 2018 à Dacca, des cinq ans de l'effondrement du Rana Plaza. Les travailleurs textiles du Bangladesh restent les moins bien payés au monde.

Face à cette dilution des responsabilités liée à la mondialisation, la France a adopté en février 2017 une loi novatrice sur le devoir de vigilance des sociétés mères et entreprises donneuses d'ordre. Elle oblige

les sociétés de plus de 5 000 salariés à se doter des moyens de contrôler les risques sociaux et environnementaux pris par leurs filiales dans le monde, mais aussi par leurs soustraitants et fournisseurs, en publiant un plan de vigilance. Celui-ci doit permettre de prévenir les risques d'atteinte aux droits humains et environnementaux. En cas de manquement à l'autre bout de la planète, ces sociétés mères pourront être poursuivies en justice en France. Ce texte vient tout juste d'entrer en vigueur et il est encore trop tôt pour tirer un bilan de sa mise en oeuvre [3], mais il enclenche une dynamique prometteuse. D'autres pays européens étudient la mise en place de législations similaires. Quatre pays européens (Espagne, Allemagne, Finlande, Suède) travaillent aussi à une proposition de directive européenne sur le devoir de vigilance.

TRAITÉ ONUSIEN

De son côté, l'ONU s'est engagée dans la négociation d'un traité international contraignant les entreprises multinationales à respecter les droits humains. Une première version du projet a été publiée à l'été 2018. C'est en juin 2014, sous l'impulsion de l'Équateur, que le Conseil des droits de l'homme de l'ONU avait voté une résolution pour rédiger un tel traité. S'il est adopté en l'état, les victimes des violations des droits commises par les grandes entreprises pourraient saisir la justice non seulement dans le pays où elles ont eu lieu, mais aussi dans celui de la maison mère ou même dans un pays où la multinationale a des activités significatives. S'inspirant de la loi française, le traité oblige aussi les entreprises à publier un rapport sur les enjeux et les risques en matière d'environnement et de droits humains et les politiques mises en place pour y faire face. Une clause de primauté des droits hu-

ains sur les autres traités, notamment les accords de commerce et de protection des investissements, pourrait aussi être prévue, ainsi qu'un renversement de la charge de la preuve : ce ne serait alors plus aux victimes d'apporter la preuve de la responsabilité d'une multi nationale mais à celle-ci de montrer qu'elle n'est pas en cause.

Plus de 900 organisations de la société civile à travers le monde, regroupées au sein de la Treaty Alliance, soutiennent ce processus [4]. « *Ce traité onusien représente une petite révolution car, pour la première fois, on demandera aux sièges des entreprises, donc au centre du pouvoir économique mondial, de prendre en charge un programme de prévention* », commente le député socialiste français Dominique Potier, qui avait porté la loi sur le devoir de vigilance. Malgré la campagne « Stop impunité ! Des droits pour les peuples, des règles pour les multinationales », lancée en janvier 2019 par plus de 150 organisations de seize pays européens, la perspective de l'adoption d'un tel traité, combattu par les États-Unis et peu soutenu par l'Union européenne, reste cependant encore lointaine.

HAUSSE DES SALAIRES CHINOIS

« *D'autres outils que le devoir de vigilance sont nécessaires* », rappelle Dominique Potier, qui cite « *la pression des investisseurs socialement responsables ou celle des consommateurs via les labels comme ceux du commerce équitable* ». Verra-t-on également des progrès en matière de régulation sociale de la mondialisation, grâce notamment à la forte augmentation des salaires en Chine ? Les ouvriers du secteur manufacturier chinois gagnent aujourd'hui autant que leurs collègues brésiliens, argentins et mexicains. Et les multinationales

commencent à chercher d'autres pays où les coûts sont plus bas en se tournant vers l'Asie du Sud-Est ou l'Afrique. Mais aucune de ces zones n'offre un réservoir de main-d'œuvre aussi important que la Chine dans un contexte similaire de stabilité politique. Il y a donc quelques raisons de penser que, sur le plan social, le pire de la mondialisation est peut-être derrière nous... ■

par Nairi Nahapétian

[1] <https://bangladeshaccord.org> En cinq ans, les inspections ont identifié plus de 130 000 problèmes de sécurité, dont 84 % ont été résolus. L'Accord a aussi traité 197 plaintes relatives à la sécurité. A ne pas confondre avec l'Alliance (www.bangladeshworkersafety.org), créée par des multinationales jugeant l'Accord trop contraignant et qui n'a fourni aucune information détaillée sur les réparations.

[2] Lire « Des tribunaux d'exception », *Alternatives Économiques* n° 382, septembre 2018, et « Pollution : une justice à deux vitesses pour Chevron », *Alternatives Économiques* n° 387, février 2019.

[3] Lire « Devoir de vigilance : place aux actes ! », *Alternatives Économiques* n° 386, janvier 2019.

[4] La coalition pour un traité de l'ONU sur les multinationales et les droits humains est composée en France d'Aitec, ActionAid France-Peuples solidaires, Les Amis de la Terre, Attac, CCFD-terre solidaire, CGT, Collectif Ethique sur l'étiquette, France Amérique latine, Ligue des droits de l'homme, Sherpa, Union syndicale Solidaires.

L'OIT A 100 ANS

L'Organisation internationale du travail (OIT), créée en 1919, est une organisation tripartite réunissant syndicats, représentants des employeurs et des Etats. Elle a établi des conventions, signées par des centaines de pays, sur le travail forcé, la liberté syndicale, l'égalité de rémunération, la discrimination... En 1998, l'OIT a décidé de faire de huit de ces conventions un ensemble de règles minimales que tous ses membres doivent obligatoirement respecter. Le problème étant que deux des principaux pays qui refusent toujours de s'y conformer sont la Chine et les Etats-Unis, en particulier sur le sujet de la liberté syndicale. Et, contrairement à l'Organisation mondiale du commerce (OMC), l'OIT ne dispose d'aucun outil pour contraindre les pays récalcitrants à se plier aux règles qu'elle édicte. Elle ne peut que se contenter de dénoncer publiquement les manquements. Sa Déclaration sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée en 1977 et amendée pour la dernière fois en 2017, fournit des orientations aux entreprises sur leur politique sociale.

