



UD FO 37

REVUE DE PRESSE

Semaine 06 du 05 au 10 février 2018

PATRONAT

A quoi sert le Medef ? Le 05/02 les échos Par Dominique Seux / Directeur délégué de la rédaction

L'organisation patronale élira le successeur de Pierre Gattaz dans cinq mois. Elle traverse une crise de légitimité d'une ampleur inédite. Ses défis majeurs sont de trouver de la hauteur et d'être davantage respectée.

Les milieux économiques en sont conscients : la représentation patronale traverse une grave crise et il est loin d'être certain pour l'instant que l'élection à laquelle elle se prépare permettra de la résoudre. Il reste trois mois aux candidats pour se déclarer à la présidence du Medef, avant un scrutin prévu le 3 juillet. Mais l'organisation paraît tellement affaiblie et divisée qu'il faudra beaucoup d'énergie et d'intelligence collective pour qu'elle retrouve l'influence qui devrait être la sienne.

Jean-Dominique Sénard, le dirigeant « sage » de Michelin, aurait sans doute réussi ce tour de force, il en a été empêché par des problèmes statutaires qui ne semblaient pourtant pas insurmontables il y a quelques mois. Si les chefs d'entreprise qui vont désormais se lancer dans la bataille ont tous et sans nul doute des qualités reconnues, ce n'est faire injure à aucun de le dire : la marche est haute.

Où sont les idées ?

Le Medef de 2018 a trois handicaps. Le premier est qu'il n'émet pas beaucoup d'idées. Or, c'est par la hauteur des idées que les combats se gagnent et qu'il s'agisse du rôle de l'entreprise, de l'intelligence artificielle, de l'avenir face à des géants comme Amazon ou des interrogations des jeunes sur l'économie telle qu'elle fonctionne - pour ne citer que quelques exemples -, peu est venu.

La deuxième occasion manquée ces dernières années est la difficulté à conclure des deals avec les pouvoirs publics. Les entreprises ont obtenu des dispositifs favorables, du CICE (sous Hollande) à la baisse de l'imposition de leurs bénéfices et de l'ISF (sous Macron). Mais personne ne peut en créditer le Medef, qui donne l'impression, en partie à tort mais c'est ainsi, de s'occuper surtout de tuyauteries. Enfin, on ne peut pas dire que l'image de l'organisation dans l'opinion soit au top.

Chacun pour soi

La conséquence est que le camp patronal tire à hue et à dia et que sa représentation est paradoxalement aussi divisée que le sont les syndicats ! **L'afep, qui regroupe les plus grandes entreprises, négocie directement avec l'Elysée et le gouvernement ; l'industrie vient de s'organiser, jeudi dernier, en force de lobbying sous le nom de France Industrie ; une partie des acteurs ne voient plus l'intérêt du paritarisme, tandis que d'autres restent attachés à ce rôle historique et aux mandats qui en découlent.**

Alors, que faire ? Personne ne dira le contraire, les périodes où le locataire de l'Elysée est pro-business n'ont jamais été les plus faciles pour le Medef. Trouver la bonne distance, n'être ni trop proche ni trop loin, pour se recentrer sur son cœur de métier - défendre les entreprises - est assurément compliqué. Mais s'il y a bien une priorité pour les années qui viennent, c'est que le patronat soit respecté.

GOUVERNEMENT

L'État combat peu la fraude aux cotisations sociales rapport de la Cour des comptes le 07/02/2018 Le Point/Fig. Eco.

Bercy néglige la lutte contre les fraudes aux cotisations sociales et rechigne à y remédier. Il se révèle parfois lui-même très mauvais payeur.

On pensait que tout avait été dit et écrit. **Que la France était championne des cotisations sociales (400 milliards d'euros, contribuant à hauteur de 61,4 % au financement de la protection sociale).** Qu'elle contrôlât insuffisamment ces prélèvements et redressait très peu les fraudeurs.

Dans leur rapport public 2018, les magistrats de la Cour des comptes ont décidé de se réintéresser aux moyens consacrés à la lutte contre la fraude aux cotisations sociales -une manne, quelque 400 milliards d'euros de cotisations sociales étant prélevées chaque année- et à leurs résultats. Ils s'étaient en effet penchés en 2014 sur la question et avaient alors « mis en évidence la modestie des redressements notifiés et recommandé de renforcer les moyens d'action des organismes compétents en matière d'investigation, de sanction et de recouvrement des redressements et pénalités ». **Leur conclusion, quatre ans plus tard ?** Les progrès constatés sont « insuffisants », la politique de contrôle « donne des signes préoccupants d'essoufflement », et ce alors que **« des pans entiers de prélèvements sociaux » leur échappent « totalement ou dans une grande mesure ».**

Pour la Cour, si les possibilités d'investigation ont été renforcées ces dernières années, elles restent « en retard sur le développement de la fraude ». **C'est notamment le cas pour la lutte contre le travail détaché où l'arsenal juridique a été dopé** (déclaration obligatoire, amende administrative, responsabilité sociale et solidaire des maîtres d'ouvrage, carte d'identification professionnelle dans le bâtiment...) **mais reste, de l'avis des magistrats, « de portée limitée ».** **Idem sur le développement des activités sur internet -le montant total des transactions dans les 5 principaux secteurs (finance, hébergement, transports, services à la personne et aux entreprises) devrait passer en Europe de 28 milliards d'euros aujourd'hui à 570 milliards d'euros en 2025-** « qui appelle une vigilance accrue », dicit la rue Cambon.

La Cour relève ainsi que « les organismes sociaux ne bénéficient toujours pas, contrairement aux services de la direction générale des finances publiques [le fisc, NDLR], de la transmission automatique par les plateformes des données relatives aux revenus tirés de l'économie collaborative ».

«Les progrès constatés dans la mise à niveau des moyens juridiques pour combattre la fraude restent insuffisants et leur utilisation par les organismes sociaux s'avère des plus limitée»

La Cour des comptes

Quant aux moyens de contrôle pour lutter contre la fraude des particuliers employeurs, en particulier de non-déclaration de tout ou partie des heures effectuées par leurs salariés à domicile (nounou, femme de ménage, jardinier...), ils sont quasiment inexistantes. « Au total, il subsiste un décalage important entre les moyens d'action des organismes en charge du recouvrement des prélèvements sociaux et ceux des services fiscaux, ces derniers ayant été encore complétés au cours des années récentes », note la Cour des comptes. C'est pourquoi « il importe de rapprocher chaque fois que nécessaire les moyens juridiques à la disposition des agents chargés du contrôle et du recouvrement des cotisations sociales de ceux dont disposent les services fiscaux », indiquent les magistrats. Comme « il convient également d'harmoniser au plus vite le cadre juridique des différents organismes sociaux ».

Et il y a urgence à agir tant « l'efficacité des actions de contrôle constitue un enjeu très important pour les finances sociales », et ce d'autant que « la volonté de les renforcer, affichée par les pouvoirs publics, ne s'est pour l'instant pas traduite, globalement, par une augmentation sensible des contrôles menés et de leurs résultats ». Au contraire, **le nombre de contrôles a diminué depuis 2013**, de 6% dans les Urssaf sur les contrôles d'assiette (erreurs de prélèvements) et de... 24% sur ceux ciblés de lutte contre le travail illégal. À titre d'illustration, **dans le secteur des intermittents du spectacle où la fraude a pour objet de minorer le coût du travail mais aussi parfois d'optimiser les droits à l'assurance chômage**, aucun plan spécifique de contrôle n'a été mis en place », note la Cour des comptes. Résultats, en 2016, seuls... 77 actions ciblées de lutte contre le travail illégal ont été relevées sur ce champ.

«Les résultats en demi-teinte des actions de contrôle nécessitent une relance active d'une politique qui donne des signes préoccupants d'essoufflement»

La Cour des comptes

Les effectifs dédiés à la lutte contre la fraude laissent aussi à désirer. « Au régime général, la lutte contre le travail illégal (LCTI) représente une part toujours faible (16%) de l'activité de contrôle des Urssaf, encore principalement tournée vers la correction des erreurs par le biais de contrôles comptables d'assiette, note ainsi la Cour. **Les effectifs se consacrant à la LCTI sont passés de 156 à 170 entre 2014 et 2016, alors que l'ensemble de l'activité de contrôle (contrôles comptables et LCTI) emploie plus de 1600 inspecteurs et contrôleurs du recouvrement sur un effectif total d'environ 13000 salariés ».**

L'organisation territoriale des équipes de contrôle n'a pas non plus été modifiée et révèle « des unités de taille très inégale et ne comprenant parfois que quelques agents ». Les effectifs vont ainsi « de moins d'une dizaine (Corse) à plus de 300 (Ile-de-France), pour un total de 1600 emplois, répartis au sein des 22 Urssaf métropolitaines ».

Résultat, d'après la Cour, « des dizaines de milliards d'euros de cotisations sociales sont peu ou pas contrôlés ». Et ses magistrats de donner des exemples, édifiants. Ainsi, les 71,2 milliards d'euros de cotisations en 2016 aux régimes de retraite complémentaire de salariés du secteur privé ne sont presque pas contrôlés en dépit des engagements pris par l'Acoss depuis 2014. « Les créances de CICE déclarées pour être imputées sur l'impôt sur les sociétés ou sur l'impôt sur le revenu, soit 46 milliards d'euros de 2013 à 2015, n'ont ainsi pas donné lieu à des contrôles de la part des Urssaf, qui ont pourtant compétence pour apprécier la réalité et l'exactitude de la base de calcul », précise encore la rue Cambon, jugeant indispensable de « remédier à cette situation ». Quant au contrôle par les Urssaf des cotisations dues par l'État employeur, et en premier lieu concernant les collaborateurs occasionnels du service public (COSP), il apparaît selon la Cour tout simplement « singulièrement limité et même à la limite de l'inexistence ».

«Alors qu'elle permettrait d'orienter de façon adéquate la politique de contrôle, l'évaluation du montant total des cotisations éludées continue à manquer de fiabilité et de précision»

La Cour des comptes

En conclusion, les magistrats financiers font 4 recommandations.

- **Harmoniser les moyens juridiques à la disposition des agents chargés du contrôle de cotisations et de leur recouvrement dans les Urssaf et à la MSA (mutualité sociale agricole), entre eux et, autant que de besoin, avec ceux dont bénéficient les services fiscaux (recommandation ajustée);**
- **2. Augmenter le nombre et la fréquence des contrôles comptables et des actions de lutte contre le travail illégal menés par les Urssaf et par les caisses de MSA (nouvelle recommandation);**
- **3. Mettre en œuvre sans nouveau délai le contrôle par les Urssaf des cotisations aux régimes complémentaires obligatoires de retraite des salariés, avec un calendrier précis de réalisation (recommandation réitérée);**
- **4. Régulariser sans délai l'ensemble des cotisations dues par l'État au titre des collaborateurs occasionnels du service public sous peine de pénalités de retard et définir une politique de contrôle régulier de l'État employeur (nouvelle recommandation).**



Les heures supplémentaires seront « désocialisées » en 2020



07 février 2018 Le

Parisien

Le Premier ministre Édouard Philippe a fixé une date à cette promesse de campagne faite par Emmanuel Macron.

Les heures supplémentaires pourraient être allégées de toute charge sociale à l'horizon 2020. C'est ce que le Premier ministre Édouard Philippe a évoqué mardi soir lors de son « Facebook live » hebdomadaire, depuis Matignon.

Le président « Emmanuel Macron, pendant sa campagne présidentielle, s'était engagé non pas à défiscaliser mais à "désocialiser" les heures supplémentaires, c'est-à-dire à faire en sorte que l'on ne paye plus de cotisations, ni l'employeur, ni les salariés, sur les heures supplémentaires effectuées », a rappelé le Premier ministre, interrogé à la toute fin de cet échange d'une demi-heure sur les réseaux sociaux.

L'idée de cette mesure est double : « augmenter le pouvoir d'achat » et « inciter aux heures supplémentaires », a-t-il assuré. « C'est prévu en 2020, c'est-à-dire non pas le budget prochain, mais le budget suivant », a-t-il encore affirmé

Depuis quelques jours, le gouvernement est prié de rappeler cette promesse de campagne du président, pour atténuer les griefs sur la hausse de la CSG et gommer l'accusation de « présidence pour les riches ». Début février, le ministre de l'Économie Bruno Le Maire était monté au créneau pour assurer que la mesure était « en réflexion ».

Édouard Philippe est donc allé plus loin, d'autant plus qu'il a indiqué que la mesure pourrait intervenir plus tôt « si on dégage des marges de manœuvre dans le financement de la protection sociale et si les choses vont mieux - ce que je souhaite, ce que je crois, puisqu'on nous dit que la croissance s'accélère ».

Commentaire : Il ne faut pas se bercer d'illusions ! La « désocialisation » expression jumelle de la défiscalisation des heures supplémentaires : on a vu par le passé ce que cela donnait. Peu importe le terme employé, les méfaits et les conséquences seront les mêmes.

Les principaux bénéficiaires étaient les entreprises et demain il y a fort à parier que ce seront encore elles.

Pendant ce temps la sécurité sociale, la protection sociale, les caisses de retraites en prendront encore un coup avec une diminution de leurs recettes. En concomitance, les politiques, les gouvernements nous serviront à nouveau « leurs soupes » : Augmenter la CSG, faire des économies sur les soins, fermer les hôpitaux, bloquer l'augmentation des pensions et retraites, etc.

De plus ce gouvernement à la franchise de pousser « au crime » : inciter les salariés à faire des heures supplémentaires alors que le chômage ne diminue pas ou si peu. Quel paradoxe !

En clair pour les uns (les salariés qui ont du boulot) travailler plus pour gagner plus, pour les autres sous-entendu (les entreprises) leur permettre d'accroître encore plus leurs bénéfices, accroître les dividendes tombant dans la poche des actionnaires.

C'est une méthode et un slogan déjà connus, initiés par un autre gouvernement, un autre Président de la République, (un certain Nicolas II Neully/seine). Quelle similitude !

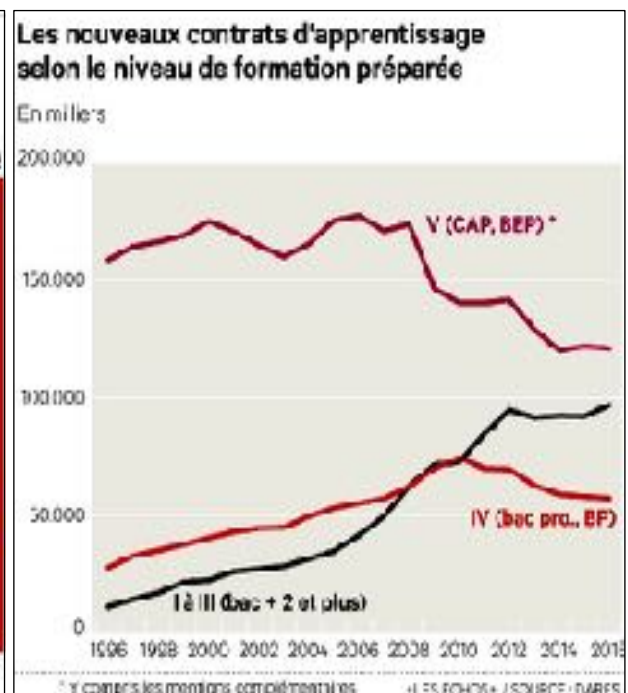
Comme quoi les gouvernements se succèdent mais leurs objectifs à quelques nuances près restent les mêmes : servir au mieux les intérêts de ceux qui possèdent la richesse : le capital, au détriment de ceux qui la produisent : les travailleurs.

EMPLOI

Réforme de l'apprentissage : ce que le gouvernement a décidé 09/02/18 Les échos

Le Premier ministre dévoile ce vendredi les principales mesures de ce grand chantier. Un compromis a été trouvé en principe avec les régions ce jeudi.

Après la flexibilité, la sécurité. Cinq mois après avoir dévoilé les ordonnances réformant le Code du travail, Edouard Philippe détaille ce vendredi le premier des trois volets de sa réforme des parcours professionnels. Le Premier ministre va présenter une vingtaine de mesures pour « transformer » en profondeur l'apprentissage, avant de faire de même d'ici à la fin février pour la formation professionnelle et l'assurance-chômage.



Le gouvernement veut faire de cette forme d'enseignement, qui mêle théorie en centre de formation d'apprentis (CFA) et pratique en entreprise, une voie à égalité avec la filière générale, compte tenu de son taux de réussite. « L'apprentissage c'est le quasi plein emploi », martèle Muriel Pénicaud, qui met en regard les centaines de milliers de jeunes décrocheurs en France.

Réforme « copernicienne »

Le statu quo est d'autant moins possible que l'apprentissage fait du surplace malgré plusieurs plans de relance. En 2017, le nombre de nouveaux contrats a progressé, pour la troisième année de suite, mais de

2,2 % seulement pour atteindre 295.000, soit le même nombre qu'il y a... dix ans. **La crise est passée par là, mais d'innombrables freins, identifiés de longue date, n'ont jamais été levés.**

La ministre du Travail avait du coup donné le « la » dès le départ : la réforme sera une réforme « copernicienne » ou ne sera pas . Selon elle, le pilotage doit être du ressort des branches professionnelles, comme en Suisse ou au Danemark, qui doivent être libres d'ouvrir des centres de formation d'apprentis ou d'augmenter le nombre d'apprentis pour une section donnée. L'une des mesures phares devrait ainsi porter sur la suppression de l'obligation d'en passer par les régions pour cela.

Une contribution d'alternance unique

Le Premier ministre va également acter la création d'une contribution d'alternance unique finançant à la fois les contrats d'apprentissage et de professionnalisation (l'autre voix de l'alternance). Au départ, cette contribution de 0,85 % de la masse salariale devait être à la seule main des branches professionnelles. C'était sans compter avec les régions qui ont obligé Matignon à d'ultimes arbitrages jeudi dans l'après-midi.

Dénonçant le risque de « marchandisation de l'apprentissage », celles-ci ont défendu des considérations d'aménagement du territoire. Avec succès puisque, en plus de la responsabilité de l'orientation, **elles devraient conserver un bout de la future contribution d'alternance pour aider au maintien d'un CFA ou une section de CFA en zone rurale ou sensible par exemple.**

Plusieurs mesures pour les entreprises

Ce qui, au départ, n'était qu'une question technique, est devenu très politique, au point de semer la zizanie au sein du gouvernement mais aussi du patronat . Muriel Pénicaud a donc accepté que sa révolution copernicienne souffre d'une légère entorse. Mais pour la ministre du Travail, l'essentiel est sauf, puisque le centre de gravité de l'apprentissage penchera bien, comme elle le souhaitait, vers le monde de l'entreprise.

Celles-ci devraient ainsi apprécier les autres mesures portant sur l'unification des aides aux entreprises, la suppression du passage aux prud'hommes en cas de rupture de contrat ou encore la simplification des critères de rémunération des apprentis.

ECONOMIE

Le retour de l'inflation inquiète les marchés 05/02/2018 Fig. Eco.

La semaine s'annonce tendue sur les Bourses mondiales, fragilisées par le retour de l'inflation et la remontée des taux d'intérêt.

Wall Street a déjà donné un coup de semonce. La Bourse américaine a enregistré vendredi sa plus forte baisse depuis deux ans, avec un recul de 2,54 % pour le Dow Jones, après l'annonce d'une forte hausse des salaires outre-Atlantique.

Les rémunérations des Américains ont bondi de 2,9 % en janvier, après 2,5 % en décembre, soit la plus forte progression depuis 2009. Ce chiffre bien meilleur qu'attendu témoigne du dynamisme du marché du travail (200.000 créations d'emplois en janvier). Mais il ravive aussi les craintes d'une accélération de l'inflation, les hausses de salaires risquant d'alimenter celles des prix.

Éviter la surchauffe

Alors que la banque centrale américaine a déjà annoncé qu'elle voyait l'inflation revenir vers la cible de 2 %, ce nouveau signe de la vigueur de l'économie outre-Atlantique pourrait l'inciter à remonter plus vite que prévu ses taux d'intérêt directeurs, pour éviter la surchauffe. Les marchés s'attendent à ce qu'elle les relève à trois reprises cette année, «mais la probabilité qu'elle doive en faire davantage s'est accrue, et le marché obligataire américain ne va pas du tout l'apprécier», estime Luke Bartholomew, le stratège d'Aberdeen Standard Investments.

Inquiets des perspectives de hausse des taux, les investisseurs ont en effet déjà commencé à vendre massivement les obligations américaines, dont les taux remontent rapidement. Ceux à dix ans ont atteint, vendredi, 2,845 %, leur plus haut niveau depuis janvier 2014. Ils n'étaient que de 2 % en septembre 2017. Or une trop forte hausse des taux peut faire flancher aussi les marchés d'actions. Et Wall Street, qui campe sur ses plus hauts historiques, et a encore gagné plus de 5 % en janvier, est particulièrement vulnérable.

INTERNATIONAL

Inde : champion mondial de la sous-traitance informatique 08/02/2018 La Croix

À Bangalore ou Hyderabad, quatre millions d'Indiens écrivent des lignes de code pour faire tourner les ordinateurs du monde entier. Le pays est devenu, depuis trente ans, un géant des services informatiques. Mais cela peut-il durer ?

Si la Chine est l'usine du monde, l'Inde est plutôt son département informatique. Avec ses bataillons d'ingénieurs qui touchent des salaires cinq fois moins élevés que leurs homologues occidentaux, le pays est devenu, depuis trente ans, un géant des services informatique. Cette activité emploie 4 millions de personnes dans le pays et génère un chiffre d'affaires de 123 milliards d'euros, quasi intégralement gagnés à l'exportation.

Le pays abrite quelques-unes des plus grandes entreprises du secteur, au premier rang desquelles Infosys. Créée en 1981 par sept jeunes entrepreneurs indiens, elle emploie aujourd'hui 200 000 salariés, dont 25 000 dans un campus ultramoderne à Bangalore. Elle a réalisé l'an dernier un chiffre d'affaires de 9 milliards d'euros. L'entreprise travaille en sous-traitance pour les grands groupes américains ou européens : banques, assurance, grande distribution...

400 000 informaticiens formés chaque année

Sur le même modèle, d'autres géants ont poussé : Tata Consultancy Service (TCS), Wipro ou Tech Mahindra. **Ces sociétés emploient des développeurs qui écrivent des lignes de code au kilomètre et font tourner les ordinateurs du monde entier.**

L'essor de ces grandes entreprises a participé à structurer le secteur. **L'Inde forme aujourd'hui environ 400 000 nouveaux informaticiens chaque année et compte quelques-uns des instituts de technologie les plus sélectifs au monde.** Pour nombre de jeunes indiens, accéder à ce type de formations représente un formidable passeport pour la classe moyenne.

Attirés par ces ressources humaines, beaucoup de grands groupes occidentaux – Google, Microsoft, Amazon... – s'implantent sur place, à Bangalore ou Hyderabad, plus au sud. **La société de service informatique française Cap Gemini compte désormais davantage de salariés en Inde qu'en Europe.**

Des Indiens à la tête de Google et Microsoft

Des dizaines de milliers d'ingénieurs indiens ont également pris le chemin des États-Unis. Certains y ont même très bien réussi et font souvent figure de modèle pour les développeurs en herbe. En 2014, c'est un Indien, Satya Nadella, qui a par exemple pris la tête de Microsoft. Et quelques mois plus tard, un de ses compatriotes, Sundar Pichai, a été nommé à la tête de Google. Deux annonces qui ont mis en lumière la compétence des Indiens.

Dès les années 1970, l'Inde a saisi l'opportunité que représentait l'essor de l'informatique. L'un des premiers à l'avoir saisi est le groupe Tata, gigantesque conglomérat industriel qui fabrique des camions, des voitures et des climatiseurs, mais qui est aussi présent dans l'hôtellerie ou l'agroalimentaire. En 1968, Tata a créé sa division informatique, simplement au départ pour servir les sociétés du groupe. Puis Tata a commencé à vendre ses compétences à des entreprises américaines. Aujourd'hui, TCS est de loin la branche la plus rentable du groupe Tata, avec plus de 10 milliards de chiffres d'affaires et 300 000 salariés.

L'ombre de l'automatisation

À en croire l'Association des entreprises indiennes des nouvelles technologies (Nasscom), le secteur devrait continuer à croître dans les prochaines années. Cette organisation pronostique pour 2018 une hausse de l'activité de 7 à 8 %, ce qui devrait nécessiter 130 000 embauches.

Cependant, du côté des salariés, l'heure n'est plus à l'euphorie. Avec les progrès de l'intelligence artificielle, un nombre de plus en plus grand de tâches peuvent maintenant être automatisées. Ce qui oblige les sociétés de service informatique à monter en compétence. **Certes, elles continuent d'embaucher, mais procèdent aussi à de grandes vagues de licenciements. Parmi les salariés, commence à poindre l'inquiétude de mener des carrières de plus en plus courtes** et d'être rapidement dépassés par les logiciels qu'ils ont contribué à créer.

Différence salaire entre ingénieur indien et ingénieur français

Un ingénieur informaticien indien gagne environ 20 000 roupies indiennes par mois soit 250 à 255 € (Capgemini à Mumbai (région de l'Inde). Dans la même société, le même poste en France tenu par un ingénieur informaticien français est rémunéré 3500 €.

 **Quant à la France ? en panne d'informaticiens !**

Développeurs, spécialistes de la cybersécurité ou de l'analyse des données récoltées sur Internet... Ces profils, trop rares, sont devenus les rois du marché du travail.

La transition numérique oblige à repenser les systèmes de formation.

La formation initiale a du mal à suivre. « Il y a très peu d'écoles d'ingénieurs spécialisées dans le développement logiciel », Les ingénieurs qui sortent de l'école ambitionnent plutôt de faire du management de projet, pas de se consacrer à de la technique pure. »

Des recrutements diversifiés

Quant aux filles, même dotées d'un bac scientifique, elles boudent ces filières pour leur préférer médecine ou « véto »

« Après avoir expliqué pendant des années que l'avenir de l'informatique était dans des pays à bas coûts comme l'Inde, il ne faut pas s'étonner que les écoles ne forment pas suffisamment de personnel qualifié », Pour les entreprises : Difficultés de recrutement observées en 2017

Un phénomène accentué avec le retour de la croissance. En la matière, on ne parle plus de tension, mais bel et bien de pénurie.

EUROPE

UE : Le salaire minimum, un pilier de l'Europe sociale difficile à construire 5 févr. 2018 AFP

Témoin des énormes disparités de niveau de vie au sein de l'Union européenne, le montant du salaire minimum légal varie de 1 à 9 dans les 22 pays qui l'ont adopté, ce qui rend particulièrement complexe son harmonisation au niveau européen.

Brandi par ses promoteurs comme un pilier de l'Europe sociale, ce projet se heurte à de fortes résistances, au nom de la compétitivité, de la souveraineté ou du risque de nivellement par le bas.

Un des « socles » de l'Europe sociale

Face à la poussée eurosceptique, la Commission européenne est passée à l'offensive pour tenter de démontrer que l'Union européenne (UE) ne se résume pas à un marché commun, mais a aussi un visage social.

La première pierre a été posée le 17 novembre 2017 à Göteborg, en Suède, où les 28 ont signé un « Socle européen des droits sociaux ».

Le texte énonce, parmi 20 principes fondant l'Europe sociale, que des « salaires minimums appropriés » doivent être garantis dans tous les pays européens. Ils doivent être fixés de manière à « satisfaire aux besoins du travailleur et de sa famille compte tenu des conditions économiques et sociales du pays, tout en sauvegardant l'accès à l'emploi et les incitations à chercher un emploi ».

Mais cette déclaration, non contraignante, n'a qu'une portée symbolique.

Et il ne pourrait en être autrement, car « les traités européens stipulent bien que les salaires relèvent de la compétence nationale », rappelle Claire Dhéret, cheffe du département Emploi et Europe sociale à l'European Policy Centre (EPC), basé à Bruxelles.

Aujourd'hui, un rapport de un à neuf

Le « socle européen » n'est, pour l'heure, que partiellement respecté.

Une majorité de pays de l'UE — 22 sur 28 — dispose d'un salaire minimum légal, c'est-à-dire fixé par la loi. Mais les chiffres de l'office européen de statistiques Eurostat font apparaître des disparités extrêmes, avec des minima qui s'échelonnaient en 2017 de 460 leva brut mensuels (235 euros) en Bulgarie à 1.999 euros au Luxembourg, soit un rapport d'un à neuf.

Ce rapport n'est toutefois que d'un à trois si l'on pondère ces salaires selon le coût de la vie dans chaque pays.

Les chiffres d'Eurostat révèlent une dichotomie entre l'Est et l'Ouest. D'un côté, dix pays de l'Est ont des salaires minimums inférieurs à 500 euros, de l'autre, sept pays de l'Ouest ont des salaires minimums qui dépassent 1.300 euros.

Entre ces deux groupes, cinq pays du Sud affichent des salaires minimums compris entre 650 et 850 euros.

Les six autres pays (Chypre, Italie, Autriche, Danemark, Finlande et Suède) sont dépourvus de salaire minimum légal, mais les salariés peuvent tout de même être couverts par des minima de branches fixés par les partenaires sociaux.

Des débats nationaux similaires

Malgré cette grande hétérogénéité, les débats autour du salaire minimum sont semblables dans la plupart des pays. Ils opposent souvent le patronat, qui juge le salaire minimum trop élevé, aux syndicats, qui réclament des hausses.

Au Luxembourg, les syndicats réclament une augmentation de 10 % du salaire social minimum (SSM). S'il est déjà le plus élevé d'Europe, il ne suffit pas pour vivre, selon eux, sachant que le loyer moyen d'un deux-pièces est de 1.282 euros. Côté patronal, on répond qu'une telle hausse « risquerait de tuer les entreprises les plus faibles », selon les termes de Jean-Jacques Rommes, président de l'Union des entreprises luxembourgeoises (UEL).

En Roumanie, où le salaire minimum a doublé entre 2013 et 2017, passant de 700 à 1.450 lei (de 157 à 319 euros), « les employeurs sont souvent amenés à supprimer des postes ou à opter pour le travail au noir »,

selon l'économiste Dan Popa. Lors de la dernière hausse, au 1er janvier 2018, 60 % des employeurs interrogés craignaient de devoir procéder à des licenciements, selon un sondage réalisé par une organisation patronale des PME.

Le salaire minimum est beaucoup moins dynamique **en Grèce**, qui, sous la tutelle de ses créanciers, l'a abaissé de 877 à 684 euros en 2012. Le gouvernement de gauche d'Alexis Tsipras, qui avait promis de l'augmenter, n'est finalement pas passé à l'acte. Comme dans les autres pays, le patronat grec s'oppose à toute hausse au nom de la « flexibilité » du marché du travail.

Au Royaume-Uni, un récent rapport de l'Institute for fiscal studies (IFS), organisme indépendant réputé, explique qu'un nombre croissant d'employés pourraient perdre leur emploi si le « national living wage » (NLW, salaire national de subsistance) continuait d'augmenter. Le 1er avril, le NLW doit passer à 7,83 livres sterling brut de l'heure pour les salariés de plus de 25 ans (soit plus de 1.510 euros mensuels).

En Allemagne, avant la création d'un salaire minimum en 2015, la droite et certains économistes prédisaient des licenciements à la pelle, l'institut IFO parlant de 900.000 emplois menacés. Le « Mindestlohn » est aujourd'hui fixé à 1.498 euros et, « jusqu'à présent, on ne voit aucun effet négatif sur l'emploi », selon Dirk Schumacher, économiste chez Natixis à Francfort. Mais la réforme n'a pas non plus produit d'effet positif sur la pauvreté, qui est restée stable, nuance-t-il.

Une étude menée en 2016 par l'institut IAB avait estimé à 60.000 le nombre de postes détruits ou non créés à cause du salaire minimum. En parallèle, depuis 2014, quelque 436.000 emplois avaient été créés.

L'Allemagne n'a pourtant pas fait d'émules parmi les pays toujours dépourvus de salaire minimum légal.

En Italie, où la régulation des rémunérations se fait au niveau des branches professionnelles, l'instauration d'un salaire minimum légal a récemment été envisagée. Le Jobs Act, réforme du marché du travail menée en 2014 par le Premier ministre Matteo Renzi (centre-gauche), habilitait le gouvernement à créer un tel dispositif, mais l'idée avait finalement été écartée.

Un pourcentage du salaire médian

Le « socle européen » ne promet pas un salaire minimum unique, applicable uniformément à tous les pays.

« Ce serait aberrant que de vouloir le revendiquer », convenait Jean-Claude Juncker, le président de la Commission européenne, début 2017.

Selon l'analyste Claire Dhéret, « ce serait en décalage avec les écarts de pouvoir d'achat entre États membres ». « Toutes les propositions crédibles qui ont été faites jusqu'à présent sont plutôt sur un pourcentage du salaire médian, qui pourrait varier entre 50 % et 60 % », rapporte-t-elle.

Le Luxembourg, notamment, propose un tel mécanisme.

Mais parmi les arguments en faveur d'un salaire minimum européen figure la lutte contre le dumping social. Or un mécanisme basé sur le niveau actuel des salaires dans chaque pays ne résorberait pas, dans l'immédiat, les écarts entre pays de l'Union.

L'argument des défenseurs d'un tel dispositif, « c'est d'avoir un socle qui puisse permettre d'aller vers de la convergence sur le long terme », analyse Mme Dhéret.

D'ailleurs, si le président français Emmanuel Macron (social libéral) plaidait en septembre pour un « salaire minimum adapté à la réalité économique de chaque pays », il insistait sur la nécessité de « progressivement (...) les faire converger ». En France, le salaire minimum de croissance (SMIC) flirte avec les 1.500 euros.

Réticences des pays de l'Est...

Le salaire minimum européen compte de nombreux détracteurs à l'Est.

Pour le ministère tchèque du Travail, les « importantes différences de niveau de développement économique » entre États membres « ne permettent pas, en ce moment, l'instauration d'un salaire minimum au niveau européen ».

« La fixation du salaire minimum relève de la compétence des pays membres et c'est la bonne solution », renchérit son homologue polonais.

« Fixer un salaire minimum européen est peu plausible, car chaque économie a sa spécificité, son propre niveau de fiscalité », estime l'économiste roumain Dan Popa. « Si une telle décision était prise, la Roumanie serait bien sûr obligée de s'y plier, mais elle aurait d'énormes difficultés à la mettre en œuvre, car la différence entre le salaire minimum roumain et la moyenne dans l'UE est très grande ».

Pourtant, la Roumanie, comme la Pologne, ne serait pas forcément affectée par la mise en place d'un mécanisme européen, son salaire minimum actuel dépassant déjà 50 % du salaire médian.

Mais selon Claire Dhéret, les réticences des pays de l'Est ne reposent pas seulement sur « une question de compétitivité ». « Il y a aussi une résistance par rapport au fait que l'Union européenne puisse s'occuper de

tels sujets. C'est un peu un clash culturel d'accepter qu'elle puisse avoir des compétences sur des sujets qui ont toujours été considérés comme des compétences nationales », explique-t-elle.

... mais aussi des pays nordiques

« On met en avant le clivage est-ouest. Mais il existe aussi un clivage avec les pays nordiques, qui sont plutôt frileux vis-à-vis d'un mécanisme européen », relève Claire Dhéret.

Le Danemark, la Finlande et la Suède figurent parmi les pays dépourvus de salaire minimum légal. La fixation des minima se fait, dans ces pays, par la négociation entre partenaires sociaux.

Ce système fait notamment consensus en Suède, qui affiche des niveaux de salaires parmi les plus élevés d'Europe. Le pays scandinave tient à cet « équilibre » et craint qu'une « harmonisation européenne » ne débouche sur un nivellement par le bas, selon une source diplomatique.

Claire Dhéret fait la même analyse : les pays nordiques « considèrent ça comme une menace pour leur système social ».

Allemagne : Patrons et syndicat valident la semaine à 28 heures dans la métallurgie

06/02/2018 AFP

La grogne s'était accru en Allemagne durant ces dernières semaines. Le puissant syndicat IG Metall a finalement eu gain de cause : un accord de branche a été signé dans le secteur de la métallurgie dans la région de Bade-Wurtemberg, dans le sud-ouest de l'Allemagne.

C'est une grande première. Les salariés de la métallurgie allemande vont avoir le droit de réduire leur temps de travail à 28 heures par semaine, sans compensation salariale et pour un temps limité toutefois, selon un accord de branche annoncé dans la nuit de lundi à mardi. La fédération des employeurs de ce secteur, qui comprend notamment l'industrie automobile, a parlé dans un communiqué d'un « compromis supportable » mais contenant des « éléments douloureux ». L'accord a été conclu après des semaines de négociations et en parallèle de débrayages dans les usines de la part du syndicat de branche IG Metall, pour soutenir ses revendications, portant notamment sur davantage de flexibilité pour les salariés dans la définition de leur temps de travail.

Sur ce dernier point, ils ont donc obtenu une ouverture importante et symboliquement forte avec la généralisation du droit au temps partiel à 28 heures par semaine. **Dorénavant les salariés du secteur, ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans leur entreprise, pourront demander à bénéficier de cette réduction de leur temps de travail pour une durée comprise entre 6 et 24 mois, à l'issue de laquelle ils auront la garantie de pouvoir retrouver leur poste à temps plein. S'ils le souhaitent, ils pourront également renoncer à des augmentations de salaire pour bénéficier de 8 jours de congés annuels supplémentaires**

Il s'agit d'une avancée pour le syndicat de branche IG Metall. En revanche ce dernier n'a pas pu obtenir satisfaction d'une autre de ses revendications clés: il demandait à ce que les salariés concernés bénéficient dans le même temps d'une compensation financière partielle de leur employeur pour le manque à gagner. Il s'agira donc d'un temps partiel strict. « Cela va aider les salariés à mieux combiner vie professionnelle et vie privée », a souligné la fédération patronale du secteur dans un communiqué. Mais « avec cette solution nous avons fait en sorte que la revendication initiale d'IG Metall d'une compensation financière » pour le temps partiel « ne soit pas retenue », a-t-elle ajouté.

« Pas transposable » en France selon Pierre Gattaz

Le patronat a aussi obtenu en échange davantage de flexibilité pour augmenter le temps de travail à 40 heures par semaine pour les salariés qui le souhaitent, contre 35 heures en moyenne dans le secteur. L'accord, qui comprend aussi un volet sur les augmentations de salaires, a été conclu dans un premier temps par les représentant des employeurs de la métallurgie et d'IG Metall dans la région de Bade-Wurtemberg, dans le sud-ouest de l'Allemagne. Cette région, où se situent de nombreux constructeurs automobiles, a toutefois valeur de zone pilote pour l'ensemble du secteur, qui devrait reprendre à son compte le compromis dans les jours à venir. Au-delà, les accords dans la métallurgie allemande ont historiquement valeur d'indicateur pour l'ensemble de l'économie allemande, au moment où de nombreux secteurs, y compris les services et la fonction publique mènent des négociations salariales.

Un accord « pas transposable en France », selon le président du Medef, Pierre Gattaz, qui salue régulièrement le modèle économique allemand. « Qu'il y ait des négociations de ce type-là, je n'ai rien à dire de particulier. Mais ce n'est pas transposable à la France à ce jour », a-t-il déclaré lors d'une conférence de presse, soulignant que l'Allemagne avait mené depuis 2003 des « réformes fondamentalement importantes (...) qui ont débouché sur ce que certains appellent le miracle allemand ». « Nous avons 10 à 12 ans de retard sur les Allemands, faisons les réformes qui vont bien en France pour avancer et pour que ce partage de richesses se fasse », a poursuivi le patron des patrons. **Il a par ailleurs estimé que ce type d'avancée devait se faire dans le cadre européen.**

« Ce qui est important, c'est de le faire collectivement, et je pense que c'est là que le projet européen devient extrêmement important », a-t-il jugé, appelant à « une convergence sur le plan fiscal et sur le plan social ». « Si dans 10 ou 15 ans la plupart des pays européens sont à 28 heures par semaine, eh bien pourquoi pas ? », a-t-il lancé. « Après, il faut savoir que (...) nous sommes dans un monde globalisé, ouvert, et que les autres pays travaillent plus que 35 heures », a-t-il toutefois mis en garde, jugeant qu'il fallait voir si un système de 28 heures était « tenable dans le temps dans cette économie très mondialisée ». Un accord de branche sur la réduction du temps de travail dans la métallurgie a été annoncé dans la nuit de lundi à mardi en Allemagne : les salariés de ce secteur auront la possibilité de travailler 28 heures par semaine, sans compensation salariale et pour un temps limité toutefois.

Comment l'Allemagne va mettre en place la semaine des 28 heures

Pour l'heure, nous ne savons pas encore combien de personnes feront valoir ce droit", indique toutefois Hartmut Steiger, porte-parole du syndicat. IG Metall*

En revanche, IG Metall a dû faire une croix sur ses demandes de compensations salariales, à hauteur de 200 euros par mois. Autrement dit, il s'agira là d'un temps partiel strict. De plus, le nombre d'employés pouvant passer à la semaine des 28 heures sera plafonné à 10 % des effectifs. Enfin, pour compenser le manque à gagner, les entreprises pourront également faire passer de 18 % à environ 30 % le taux de salariés autorisés à travailler 40 heures par semaine, en particulier en cas d'une augmentation temporaire des commandes. **"Avec ce modèle, nous avons donc une flexibilité vers le bas, pour ceux qui souhaitent travailler moins, mais aussi vers le haut, comme nous le voulions", s'est réjoui Rainer Dulger, chef de l'organisation patronale Gesamtmetall.** Cette réforme ne constitue donc pas uniquement un gain pour l'employé, mais aussi pour l'entreprise qui pourra s'adapter plus facilement aux variations d'activité.

Malgré ces concessions, le syndicat s'est aussi félicité de cette avancée symbolique. "Nous avons posé les bases d'un monde du travail moderne, où le salarié pourra lui aussi décider de la gestion de son temps", a ainsi affirmé Jörg Hoffmann, chef d'IG Metall devant la presse. En cela, il répond à une attente de plus en plus forte en Allemagne, celle d'un aménagement plus personnel du temps de travail.

Des entreprises plus attractives

Plusieurs facteurs expliquent ce phénomène. Tout d'abord, le changement démographique et le manque de main d'œuvre croissant poussent les entreprises à améliorer leurs conditions d'embauche, pour se rendre plus attractives. Les grands groupes ont déjà fait de l'aménagement du temps de travail un argument, comme c'est le cas chez [Henkel](#), [BASF](#) ou encore Trumpf où la durée de travail s'échelonne entre 15 et 40 heures hebdomadaires, selon les besoins.

Mais au-delà d'une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle, "cette revendication peut aussi conduire à alléger le marché de l'emploi", affirme un cercle de 60 économistes et intellectuels de gauche, dans un texte paru samedi dernier pour soutenir les revendications d'IG Metall. Ceux-ci appellent en effet à une meilleure répartition de l'emploi, rappelant qu'en 2017, on a compté outre-Rhin 2,5 millions de chômeurs d'un côté, contre 1,9 milliard d'heures supplémentaires de l'autre.

UE : Le dialogue sectoriel, visage encourageant de la concertation sociale 6 févr. 2018 Euractiv

De la chaussure à la chimie, les 44 Comités de dialogue social sectoriel promeuvent de meilleures conditions de travail. Près de 900 textes attestent du dynamisme des négociations, qui ne concerne toutefois qu'un nombre limité de secteurs.

Moins politisé, plus en prise avec les réalités économiques, et, au bout du compte, plus ample et efficient. Des deux niveaux de dialogue social institués par l'Union européenne dans le courant des années 1990, la dynamique est clairement en faveur du dialogue sectoriel lorsqu'on la compare à celle, décevante, du dialogue interprofessionnel.

« La crise de 2008 a renforcé le rôle du dialogue sectoriel. En affectant quasiment tous les secteurs, elle a accentué la nécessité pour les partenaires sociaux de trouver des axes et des positionnements communs pour influencer les politiques. Dans une conjoncture défavorable, défendre les industries, c'est aussi défendre les emplois », souligne [Sylvain Lefebvre, secrétaire général adjoint d'IndustriAll European Trade Union.](#)

Les trois quarts de la main d'œuvre de l'UE

En tant que fédération syndicale représentative de millions de travailleurs européens dans des secteurs industriels et manufacturiers, IndustriAll participe à une douzaine de Comités de dialogue social sectoriel (CDSS). Sylvain Lefebvre représente lui-même son organisation dans plusieurs d'entre eux (chimie, chaussure, textile habillement, électricité...).

Comités paritaires, **les CDSS ont été créés en 1998** par la Commission européenne pour rationaliser, à l'échelon européen, un dialogue qui se déroulait jusque-là de manière informelle au sein de certains secteurs. Depuis cette date, 44 CDSS ont vu le jour, ce qui a permis au dialogue social européen de s'élargir graduellement à des domaines aussi variés que la chaussure, les télécommunications, le gaz, la construction

navale, le spectacle vivant et même le football professionnel. D'après la Commission européenne, leur champ d'action couvrirait plus des trois quarts de la main d'œuvre de l'UE. D'autres CDSS pourraient encore se former à l'avenir, notamment dans le secteur du verre où les partenaires sociaux sont en discussion.

Si leur création doit être avalisée par la Commission européenne, qui apporte son soutien logistique (salles, traducteurs, frais de transport...) et une aide financière à leurs travaux, les CDSS consacrent l'autonomie des partenaires sociaux. Composés de 54 membres au maximum, répartis à moitié entre les représentants syndicaux et les représentants des employeurs, ils siègent à raison de deux sessions de travail et d'une plénière annuelles.

La production de textes communs

L'enjeu de ces rencontres ? Trouver des terrains d'entente dans des domaines clés pour leur secteur, qu'ils aient trait aux questions de santé et de sécurité, à la formation, l'emploi, aux conditions de travail ou à des enjeux d'avenir tels que la digitalisation. De ces discussions découle toute une variété de textes, accords, outils recommandations, positions ou déclarations communes.

Au total, 847 textes conjoints ont été jusque-là adoptés par les partenaires sociaux sectoriels européens, d'après un décompte établi en 2017 l'European Trade Union Institute. Ces textes peuvent s'adresser au secteur lui-même, l'engageant de manière plus ou moins contraignante à respecter tel ou tel objectif. C'est par exemple le cas du code de conduite dont s'est doté, en 2000, l'industrie de la chaussure en s'inspirant des standards définis par l'Organisation internationale du travail et que les différents pays ont mis en œuvre chacun à sa manière, l'Italie le reprenant dans sa convention collective.

La défense conjointe des intérêts du secteur

Mais en réalité, depuis quelques années, les CDSS ont de plus en plus tendance à produire des textes à vocation externe, par lesquels les partenaires sociaux s'adressent conjointement aux institutions européennes dans le but de défendre les intérêts de leur secteur.

Du lobbying ? « On peut appeler cela comme l'on veut, mais l'objectif est effectivement de faire entendre nos voix en tant qu'experts, nous qui sommes dans les entreprises tant du côté employés qu'employeurs, sur les éventuelles conséquences sociales des dossiers dont s'empare la Commission, tels que le changement climatique », indique Sylvain Lefebvre.

De nombreuses interactions avec la Commission

Seuls maîtres à bord, les CDSS élaborent leurs propres règlements intérieurs et déterminent eux-mêmes leurs programmes de travail. Le dialogue social sectoriel n'est pas pour autant dépourvu d'interactions avec la Commission : les CDSS peuvent être consultés par la Commission européenne. S'ils le souhaitent, ils ont aussi la possibilité de nommer l'un de ses représentants à leur présidence. De même, ils n'hésitent pas à inviter les émissaires de telle ou telle Direction générale traitant de sujets d'intérêt pour leur secteur.

« Le dialogue social est et a toujours été très fructueux pour les deux parties dans notre secteur, explique ainsi Gustavo Gonzalez-Quijano, secrétaire général de COTANCE, l'organisation représentative de l'industrie du cuir en Europe. Mais c'est aussi le seul instrument des relations industrielles qui permet au secteur du cuir d'avoir une visibilité au sein de la Commission. De plus, c'est grâce au CDSS que nous pouvons inviter des représentants de la Commission pour nous tenir informés, par exemple, des résultats obtenus dans des négociations de libre-échange, qui sont un enjeu crucial pour nous. »

Une activité inégale d'un secteur à l'autre

Conditionnée au moins en partie par l'agenda politique de l'Union européenne, l'activité est très inégale d'un CDSS à l'autre. Dans le secteur du gaz, par exemple, le dialogue social est en sommeil, Eurogaz, l'organisation patronale, ayant décidé de se désinvestir.

A contrario, le CDSS de l'Industrie chimique, où siègent IndustriAll et l'ECEG (Groupe des employeurs européens de la chimie), s'est avéré l'un des plus prolifiques en positions et déclarations communes depuis sa création en 2006. Elles ont porté sur la santé et la sécurité, le changement climatique, la révision de la directive sur les agents cancérigènes et mutagènes, sur les jeunes, et le comité fourmille de projets pour la suite. « Les très bonnes relations que nous avons nouées au sein du CDSS Chimie ont des retombées très positives au niveau national. Quand le dialogue fonctionne bien au niveau européen, il fonctionne bien au niveau national et vice-versa », se félicite Emma Argutyán, directrice de l'ECEG.

D'autres CDSS, comme celui du papier, récemment créé, doivent encore faire leurs preuves. « Il faut laisser aux partenaires sociaux le temps de se connaître. **Le dialogue social n'est pas inné, conclut Sylvain Lefebvre, il se construit et se mérite.** »



La Commission européenne a présenté, le 6 février, un plan d'action pour l'adhésion de six pays des Balkans à l'UE. Pourtant, l'hypothèse d'une véritable entrée de ces pays au sein de l'UE est encore loin.

L'Union européenne va-t-elle de nouveau s'élargir ?

Mardi 6 février, la Commission européenne a publié son nouveau plan d'action pour l'adhésion à l'UE de six pays des Balkans occidentaux : la Serbie, le Monténégro, la Macédoine, l'Albanie, la Bosnie-Herzégovine et le Kosovo.

Tout en confirmant l'avenir européen de ces pays, la nouvelle stratégie a subi des modifications, dans le fond et dans le ton, par rapport à la version présentée récemment dans la presse balkanique. Ainsi, l'UE ne parle plus des dates d'élargissement, sauf pour la Serbie et le Monténégro, pour lesquels elle indique 2025 comme délai honorable. Aux autres pays est offerte la "perspective" d'une adhésion, en fonction de leurs efforts de réformes, condition indispensable à leur entrée dans l'UE.

Ambitieux, mais tout à fait réalisable", commente sans guère d'enthousiasme le quotidien monténégrin Vijesti, alors que Blic, de Belgrade, constate que "l'UE s'est montrée plus ferme à l'égard de la Serbie".

Des réformes indispensables

La Commission appelle les six pays des Balkans occidentaux à surmonter l'héritage du passé et insiste sur la nécessité de régler de leurs litiges, notamment les différends frontaliers, avant leur adhésion à l'UE. Elle exige également le renforcement de l'État de droit dans tous ces pays. "Aucun pays de la région n'entrera dans l'UE dans l'état dans lequel il se trouve actuellement", a souligné la Commission, visant leurs "élites politiques souvent liées au crime organisé".

L'UE a apparemment voulu prendre quelques précautions avant d'offrir la "carotte". La Commission a annoncé les six initiatives qu'elle entreprendrait au cours des prochaines années pour soutenir les efforts de transformation dans les pays balkaniques. La première concerne la consolidation de l'État de droit, les autres visent le renforcement de la coopération en matière de sécurité et de migration, l'élargissement de l'Union de l'énergie aux Balkans occidentaux et la réduction des frais d'itinérance dans la région.

Pour 2018, l'UE a prévu 1,07 milliard d'euros d'aide de pré-adhésion aux pays des Balkans occidentaux, signale le quotidien de Belgrade Politika.

Le rapport d'Eurofound révèle de grandes inégalités en Europe JEUDI 08 FÉVRIER
2018 IndustriALL Europe

Alors que les syndicats réclament l'équité, le travail décent, la hausse des salaires et la protection sociale, l'agence européenne pour la vie professionnelle, Eurofound, présente un rapport qui montre que c'est exactement ce dont l'Europe a besoin.

Même s'il y a eu un progrès général dans la qualité de vie dans l'UE de 2011 à 2016, il y a de sérieuses asymétries et inégalités. Les différences entre les pays en termes de qualité de vie restent importantes.

Voici quelques points critiques du rapport:

- Améliorations limitées pour les groupes à faible revenu depuis 2011.
- Les difficultés à joindre les deux bouts sont encore plus grandes dans sept pays qu'avant 2007.
- Dans 11 pays, plus de la moitié de la population signale des difficultés à joindre les deux bouts.
- En Grèce, en Italie et en Espagne, la satisfaction à l'égard de la vie a diminué entre 2011 et 2016, ce qui se poursuit à la baisse depuis la crise économique.
- La situation des chômeurs de longue durée s'est aggravée.
- Les personnes âgées ont une satisfaction de vie inférieure, surtout à l'Est.

Le secrétaire général, Luc Triangle, a déclaré que le rapport révèle des lacunes inacceptables du modèle social européen. Les bénéficiaires ont depuis longtemps récupéré de la crise, mais les salaires des travailleurs n'ont toujours pas retrouvé leurs niveaux d'avant la crise. L'enquête Eurofound indique que dans 11 pays européens, plus de la moitié de la population éprouve des difficultés à joindre les deux bouts tous les mois. Pour cette raison, IndustriAll Europe participe activement à la Campagne de la CES pour la hausse des salaires. Une augmentation de salaire est un moyen légitime de lutter contre l'augmentation des inégalités et de la pauvreté au travail, et de générer de la croissance et de la reprise pour le plus grand nombre, et pas pour le petit nombre.

Avec la banalisation des contrats à durée déterminée, le travail devient de plus en plus précaire. La qualité du travail est une autre priorité européenne qu'IndustriAll Europe s'efforce d'atteindre. La CES a défini le travail de qualité comme comprenant de bons salaires, la sécurité du travail via un emploi standard et l'accès à la protection sociale, des opportunités d'apprentissage tout au long de la vie, de bonnes conditions de travail dans des lieux de travail sûrs et sains. Représentation syndicale et droits de négociation. Le renforcement des structures de négociation collective et le renforcement du pouvoir syndical sont des stratégies de longue date en tête du programme d'IndustriAll Europe.

IndustriAll Europe appelle les chefs d'État et de gouvernement européens à tenir compte des recherches vitales menées par Eurofound et à travailler avec les partenaires sociaux afin de fournir aux citoyens européens un travail de qualité essentiel à une bonne qualité de vie.

Vous pouvez trouver le rapport complet [en cliquant sur ce lien](#) .

JURISPRUDENCE

SOCIAL

Amazon veut-il « cliquer » jusqu'au moindre mouvement de ses salariés ? AFP Publié le 05/02/18

FLICAGE Le géant d'Internet a déposé un brevet pour un système de traçage du mouvement de ses salariés...

Amazon a breveté un système électronique lui permettant, via un bracelet, de détecter les mouvements des mains de ses salariés dans ses entrepôts pour suivre leur travail. Ce système de « traçage [...] des mouvements des mains d'un employé [...] pourrait être utilisé pour surveiller la réalisation de tâches assignées » comme l'inventaire et la préparation des commandes, expliquent les documents officiels relatifs à ce brevet, disponibles sur Internet et révélés par le site spécialisé Geekwire.

L'appareil est « prévu pour être porté [...] près de la main et pour émettre des vibrations » pour guider le salarié, poursuit le document. **Amazon minimise**



« La spéculation à propos de ce brevet est erronée », a réagi auprès de l'AFP une porte-parole d'Amazon. « Chaque jour, dans n'importe quelle entreprise dans le monde, les employés se servent de scanners à main pour faire l'inventaire et préparer les commandes », a-t-elle ajouté.

« Placer ces équipements plutôt sur le poignet des employés leur permettrait d'avoir les mains libres et ne pas avoir les yeux rivés sur des écrans », fait valoir Amazon, estimant que si cette idée devait être un jour mise en œuvre, elle améliorerait l'organisation pour les employés travaillant dans la préparation des commandes.

Le chef du gouvernement italien réagit

Le concept a déjà suscité des réactions virulentes en Italie, notamment de la part du chef du gouvernement italien, Paolo Gentiloni, qui a estimé que « le défi, c'est un travail de qualité et non pas le travail avec un bracelet ». « Homme ou esclave ? Je veux restituer la dignité du travail, certaines multinationales exploitent, pressent et ensuite mettent au rebut. Ça suffit ! », a réagi de son côté, le leader de la Ligue du Nord, Matteo Salvini.

Le géant du commerce en ligne a depuis longtemps la réputation d'entretenir des conditions de travail difficiles dans ses entrepôts et centres de distribution pour augmenter la productivité des employés et garantir des livraisons rapides aux clients. En 2015, le New York Times décrivait une culture d'entreprise « néfaste » chez Amazon, destinée à augmenter la productivité des employés, une description rejetée à l'époque par le patron du groupe Jeff Bezos.

Réforme des retraites : comment faire le grand saut Le 05/02 Les échos

Alors que la France s'apprête à changer de système, le Conseil d'orientation des retraites a étudié la façon dont d'autres pays ont organisé la transition vers une retraite par points ou en euros. Les chausse-trappes sont nombreuses.

On ne touche pas aux paramètres de la retraite ; mais on change la façon d'acquiescer les droits, afin qu'un euro cotisé vaille la même chose pour tous les assurés. C'est ainsi qu'a été présentée la future réforme des retraites, qui est en chantier et doit aboutir à un texte de loi à la mi-2019 . Quoi qu'il en soit, la transition du dispositif actuel vers un nouveau système de retraite unifié, par points ou en euros (comptes notionnels), fera des gagnants et des perdants. Car la méthode retenue pour recalculer les droits acquis avantagera forcément une partie des assurés par rapport aux autres.

La difficulté vient du fait que pour les salariés ou les fonctionnaires, en France, on calcule la pension sur la base des annuités. **Les droits dépendent de la durée de carrière et d'un salaire de référence. Alors que dans le futur système, seules compteront les cotisations effectivement versées.**

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'est penché sur les modalités potentielles de cette transition, dans des documents de travail que « Les Echos » ont pu consulter. **Si de nombreux pays européens ont fait le grand saut vers un système de points ou de comptes notionnels depuis une vingtaine d'années, rares sont ceux qui ont immédiatement atterri sur l'autre rive.**

La Lettonie a fermé son ancien régime d'un seul coup et recalculé les droits acquis en euros, selon la nouvelle règle. L'Allemagne est également passée immédiatement aux points. En France, le régime des professions libérales (CNAVPL) s'est converti aux points en 2004, mais vu la règle préexistante, cela n'a pas nécessité des calculs savants.

La transition progressive plébiscitée

Les autres pays ont opté pour une transition progressive. En 2011, la Norvège a choisi l'affiliation simultanée à l'ancien et au nouveau régime pour les assurés nés entre 1954 et 1963. Pendant ces dix ans de transition, les droits sont calculés en parallèle dans les deux régimes pour toute la carrière. Au moment de la liquidation, la génération 1954 obtient 90 % de pension accommodée à l'ancienne et 10 % à la nouvelle version, puis la génération 1955, 80 % et 20 %, etc. La Suède a fait un choix similaire, sur 18 ans.

L'Italie a aussi préféré une transition longue, où les assurés sont successivement affiliés à l'ancien puis au nouveau régime. Les personnes ayant plus de 18 années de cotisations en 1996 sont restées dans l'ancien système, tandis que celles ayant cotisé 1 à 18 ans ont conservé leur affiliation à l'ancien système, tout en enregistrant les nouveaux droits dans le nouveau système. C'est ce qui a été fait en 1973 en France, lorsque le régime des commerçants et artisans, jusqu'alors en points, s'est aligné sur le régime général par annuités.

« En France, ce type de transition pourrait conduire à moins valoriser les droits acquis avant le passage au nouveau régime », met en garde le Cor : en effet, les pensions des salariés sont calculées sur les 25 meilleures années, qui sont généralement les dernières de la carrière. C'est encore pire pour les fonctionnaires, avec la règle des six derniers mois.

Maintenir les droits acquis...

Le législateur devra aussi trancher entre deux façons de valoriser les droits en cours d'acquisition : maintien des droits acquis ou valorisation des cotisations passées. Le premier choix oblige à arrêter les compteurs du passé dès le début de la réforme, mais permet de ne plus avoir à gérer que les nouveaux droits par la suite.

La pension acquise est convertie en euros ou en points, après avoir décidé, par exemple, que 21,5 ans cotisés valent la moitié d'une pension (43 ans étant requis pour le taux plein en France) et défini un salaire de référence, tel que le dernier salaire. L'exercice se corse en comptes notionnels, où les droits sont aussi fonction de l'espérance de vie recalculée tout au long de la carrière.

Le maintien des droits acquis a été choisi par la Pologne en 1999, faute de données sur les cotisations passées. Mais les autres pays (Suède, Norvège, Lettonie) ont préféré, eux, attribuer des droits dans le nouveau système en fonction des sommes cotisées - comme si le nouveau régime avait toujours été en place.

...Ou valoriser les cotisations passées

Mais ce système a quelques inconvénients. Quand le taux de cotisation a beaucoup augmenté au fil du temps, comme en France, **les actifs les plus âgés risquent d'y perdre.** Le législateur peut ruser, en refaisant les calculs avec un taux plus élevé, ou bien en allongeant la durée de transition. **Ce système a un autre défaut : il nécessite de continuer à gérer les anciens droits pendant la transition.**

Enfin, il exige de disposer des données de cotisations. Or, **comme le montre le Cor, le répertoire de gestion des carrières unique mis en place en 2009 ne sera pleinement opérationnel qu'en 2019 pour la Cnav, 2020 pour la SNCF, 2021-2022 pour l'Agirc-Arrco ou la fonction publique d'Etat.** De plus, les informations qui lui remontent sont parcellaires. N'y figurent pas les rémunérations les plus anciennes ou les primes du secteur public. Il faudra alors reconstituer les carrières. Un sujet très sensible.

Pour Jean-Claude Maily, les fonctionnaires craignent « une perte de sens du service public » MARDI 6 FÉVRIER 2018 FRANCE INFO

« Quelle est la conception du gouvernement en matière de service public ? »

Le gouvernement a annoncé la semaine dernière dix mois de concertation avec les fédérations syndicales de fonctionnaires sur une réforme de la fonction publique concernant les trois versants (État, hôpital public et territoriale).

Sur la table, l'organisation du dialogue social, les primes individuelles et collectives, la mobilité et le recours accru au contrat pour les métiers ne relevant pas d'une spécificité propre au service public.

Rien que sur ce dernier point, les débats risquent d'être houleux : qu'est-ce qui relève ou non du service public ? Certaines expériences de privatisation (tel le contrôle des véhicules) ont par exemple largement montré que c'était une erreur. Il en est de même pour la remise en cause du réseau scientifique et technique.

Qui plus est, avec les évolutions technologiques et techniques comme le numérique, certaines fonctions, considérées hier comme relevant de prestations extérieures, devraient aujourd'hui revenir au sein du cœur de métier, afin de conserver la main sur le sens et le rôle du service public.

Ces concertations risquent donc d'être quelque peu animées.

Mais une annonce particulière a fait le buzz : celle du ministre du Budget évoquant un plan de départ volontaire. À se demander d'ailleurs si l'objet n'était pas que l'on parle de ce point particulier pour ne pas parler du reste. Dans l'état actuel des choses, les plans de départ volontaire ne sont pas possibles dans la fonction publique, sauf à vouloir modifier le statut, ce qui a priori n'est pas annoncé.

Quoi qu'il en soit, en secouant le cocotier le gouvernement risque de prendre quelques noix sur la tête !

Quelle est la conception du gouvernement en matière de service public ? Est-il réellement attaché à faire respecter les principes républicains ? A-t-il une vision purement budgétaire ou a-t-il une vision à long terme sur le rôle et les missions du service public ? Ces questions sont essentielles ; de la réponse qui sera apportée découlera le sens du service public, ce qu'attendent depuis longtemps ses agents.

SANTE-SECURITE

Des préconisations pour faire faire évoluer la médecine du travail Carsat Nord-Picardie du 05/02/2018

Dans un rapport mis en ligne la semaine dernière, l'Igas et l'IGAENR formulent un certain nombre de recommandations sur l'évolution des services de santé au travail alors que le gouvernement vient de rouvrir le chantier.

Parmi les recommandations du rapport :

- Augmenter les capacités de formation pour les infirmiers de santé au travail ;
- Définir, après expertise, les mesures réglementaires qui pourraient être mobilisées dans chaque bassin d'emploi permettant de pallier un éventuel déficit en médecins du travail ;
- Fixer, en concertation avec le Cisme [*devenu Présanse depuis le 1er janvier 2018*], deux objectifs aux services de santé interentreprises à atteindre à échéance de dix ans : un seuil de 4 500 salariés suivis par équipe pluridisciplinaire, et un ratio d'un IST pour un médecin [*le rapport tient compte de l'espacement des visites médicales prévu par la loi du 8 août 2016*].

Le rapport s'interroge également sur les multiples changements de législation en matière de médecine du travail, notamment les deux grandes réformes de 2011 et de 2016. "Ces réformes ont été dans leur ensemble difficilement acceptées par la profession, notamment parce qu'elles se sont réalisées dans un contexte de tension démographique pouvant alimenter l'idée qu'elles étaient conduites par nécessité plus que par objectif de renforcer l'efficacité du système", constatent les auteurs du rapport.

Le rapport dans son intégralité <http://www.igas.gouv.fr/IMG/pdf/2017-023R.pdf>

L'insécurité au travail, un facteur de stress méconnu mesuré par un sondage

OpinionWay 08/02/2018

L'insécurité sur le lieu de travail est un thème peu étudié. Raison de plus pour regarder de près le sondage réalisé par OpinionWay pour Horoquartz. Il en ressort un tableau inquiétant notamment pour les fonctionnaires et les salariés de l'administration de la santé et de l'éducation. La violence n'est pas si exceptionnelle qu'on pourrait le croire, notamment dans les professions s'exerçant dans des environnements ouverts. A l'inverse, l'industrie fait figure de quasi havre de paix.

Etant donné l'importance du thème de la sécurité et de l'insécurité dans le débat public, il est paradoxal que cette question n'est jamais été vraiment étudiée dans le cadre professionnel. Il y a quelques années le cabinet Eleas avait produit un travail sur les incivilités sur le lieu de travail, source d'un stress au travail particulièrement fort chez les populations en contact avec le personnel.

L'étude réalisée par OpinionWay pour Horoquartz (1), une société de logiciels notamment pour gérer la sécurité des entreprises, apporte aujourd'hui un complément intéressant. Ainsi, 26% des salariés français interrogés considèrent que l'insécurité a crû sur leur lieu de travail et surtout 41 % partagent cette opinion à propos des trajets pour rejoindre leur lieu de travail. La grande majorité (67% et 55%) pense que l'insécurité

est restée stable. A noter quant à la question de l'insécurité sur le lieu de travail, les salariés de l'industrie sont les moins inquiets : ils ne sont que 18% à estimer qu'elle a progressé, quand le chiffre atteint 33 % dans l'administration l'éducation et la santé et même 35 % dans le secteur des transports.

Des perceptions et une réalité inquiétante

Sur le lieu de travail, ce sont d'abord de petites incivilités qui sont observées et citées par 54% des salariés français, devant les agressions verbales ou menaces (37%) ou le vol d'effets personnels (19%), les intrusions de personnes externes (17%) et les vols de données ou d'équipements appartenant à l'entreprise (15%). Seulement 9 % (c'est déjà beaucoup) des salariés évoquent les agressions physiques quand on leur demande le type de menaces qu'ils perçoivent sur le lieu de travail.

Et la réalité confirme ce classement : 36% des personnes disent avoir été victimes d'insultes ou de menaces sur leurs lieux de travail, 17 % de vols et 8 % d'agressions physiques. Plus inquiétant, c'est parmi ces personnes la proportion pour lesquelles cela s'est passé plus d'un fois : elles sont 68 % pour les insultes, 39 % pour les vols et 35% pour les agressions physiques ! C'est en quelque sorte une forme de double peine : les personnes les plus victimes le sont de façon répétée. Là encore l'industrie offre des conditions de plus grande sécurité quand les salariés de l'administration éducation et santé arrivent à 48 % (pour les insultes et menaces) et 12 % pour les agressions physiques.

Triste égalité hommes femmes

Par ailleurs, l'étude montre qu'il n'y a pas de différence notable entre les hommes et les femmes sur ces items pour les insultes ou les menaces, tous secteurs confondus. Les hommes sont plus nombreux à indiquer avoir été victime de vols (19 % contre 15 % pour les femmes), et d'agressions physiques (10% et 7%).

36 % des agressions physiques déclarées sont le fait d'un collègue, comme le sont 35 % des insultes et des menaces ainsi que 29 % des vols. Toutefois, une très grande partie des agressions proviennent de personnes n'appartenant pas à l'entreprise. 51 % des agressions physiques sont le fait de clients ou de visiteurs et 31 % d'intrus, par exemple.

Des agressions traumatisantes au point de changer d'employeur

Comme on pouvait s'en douter, ces événements marquent psychiquement les victimes. Ainsi, 24 % des personnes ayant été victimes d'une agression physique considèrent cela comme traumatisant. 14 % disent de même pour les vols et 10 % pour les insultes et les menaces.

Pour chaque type d'agression, il faudrait ajouter les personnes qui répondent que cela a été traumatisant mais qu'elles s'en sont remises, soit 60 % pour les agressions physiques, 57 % pour les vols et 58 % pour les insultes. Le résultat de ce tableau sombre est que 5 % des salariés déclarent avoir changé d'employeur à cause de ces questions..

Là encore, l'industrie obtient 3 % de réponses, quand le taux monte à 7 % pour les salariés travaillant dans les transports ou l'administration, l'éducation et la santé Malgré cela, 30 % des salariés interrogés considèrent que leur employeur fait peu ou pas assez pour assurer leur sécurité. Rien d'étonnant donc si 48 % des salariés souhaitent que leur employeur fasse plus d'efforts à l'avenir. La proportion atteint 62 % chez les fonctionnaires.



(1) étude réalisée auprès de 2002 salariés travaillant dans une entreprise privée ou publique, méthode des quotas sur âge sexe, statut, situation professionnelle, secteur, lieu d'habitation ou taille d'entreprise. Sondage réalisée en ligne du 9 au 27 octobre 2017 avec le système CAWI. Elle peut être téléchargée ICI pour avoir les résultats complets

La menace terroriste dans l'entreprise aussi !

Preuve que l'entreprise n'est pas un lieu isolé du reste de la société, 23 % des salariés estiment que la menace terroriste est sérieuse dans leur cadre professionnel. Là encore les salariés de l'industrie sont les moins inquiets, puisque moins d'un sur cinq d'entre eux (17%) partage cette perception... qui atteint 34 % pour les personnes employées dans l'administration, la santé et l'éducation. Ce qui fait la différence c'est le contact ou non avec le public. Ceux qui le sont souvent sont inquiets à hauteur de 30 % contre 14 % pour ceux qui disent l'être rarement ou jamais, tous secteurs confondus.

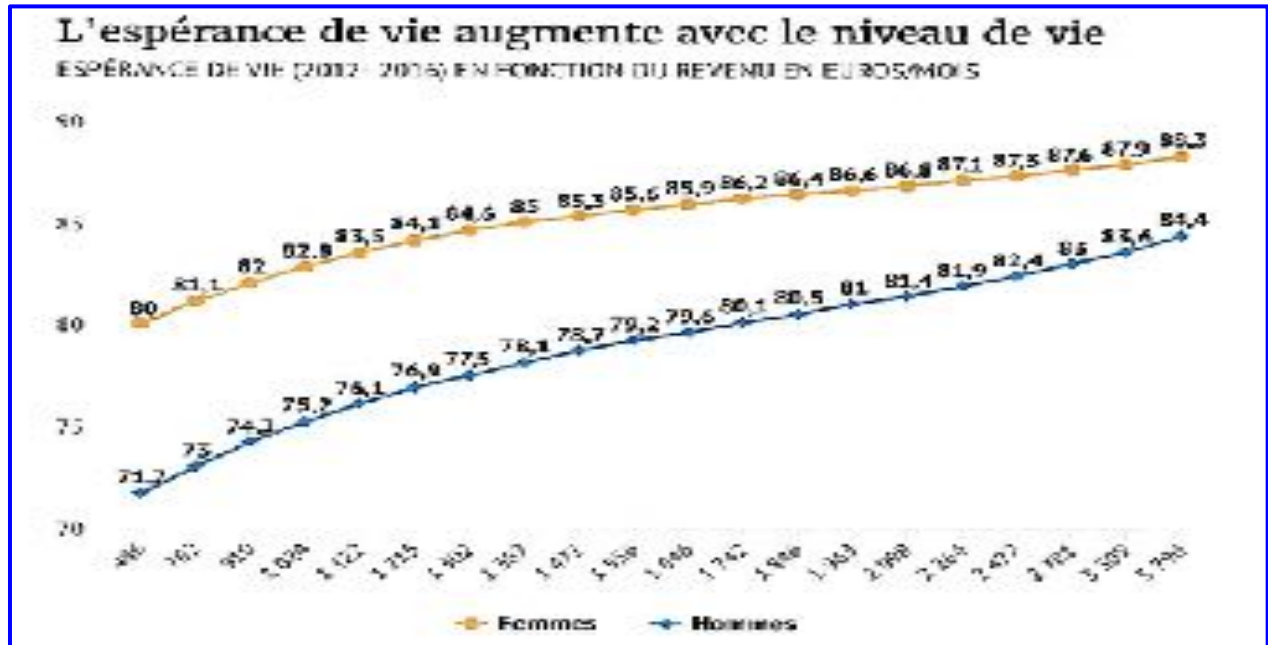
DIVERS

En France, les hommes les plus aisés vivent 13 ans de plus que les plus pauvres

06/02/2018 Fig. Eco.

Plus on est aisé, plus l'espérance de vie est élevée, constate l'Insee dans une étude publiée mardi sur «l'espérance de vie par niveau de vie». Toutefois, même modestes, les femmes vivent en moyenne plus que les hommes.

Si l'argent ne fait pas le bonheur, il contribue toutefois à améliorer l'espérance de vie. Mais ce n'est pas tout. Le lieu de vie ou encore le sexe jouent aussi sur l'espérance de vie des Français, constate l'Institut national de la statistique (Insee) dans une enquête publiée ce mardi. Voici cinq enseignements à retenir de cette étude qui porte sur la période 2012-2016.



1. Les hommes les plus aisés vivent 13 ans de plus que les plus pauvres

Cet écart est particulièrement fort chez les hommes. Ainsi, les hommes les plus aisés, qui gagnent en moyenne 5800 euros par mois, ont une espérance de vie à la naissance de 84,4 ans. Alors que ceux qui vivent en moyenne avec 470 euros par mois ont une espérance de vie à la naissance de 71,7 ans. Chez les femmes, 8 ans séparent les plus aisées des plus pauvres. Ainsi, l'espérance de vie des femmes à la naissance chez les plus aisées atteint 88,3 ans, contre 80 ans parmi les plus modestes.



2. Plus on est aisé, moins l'espérance de vie augmente

Par exemple, une personne avec un revenu moyen de 1000 euros par mois et qui gagne 100 euros de plus, voit son espérance de vie augmenter de près de 11 mois pour les hommes et d'un peu plus de 8 mois pour les femmes, selon les calculs de l'Institut de la statistique. En revanche, avec un revenu d'environ 2000 euros par mois qui augmente de 100 euros, le gain d'espérance de vie n'est plus que de 3 mois et demi chez les hommes et de 2 mois et demi chez les femmes.

3. Même modestement, les femmes vivent plus longtemps que les hommes riches

À partir de 1300 euros de niveau de vie par mois, l'espérance de vie des femmes dépasse même celle des hommes les plus aisés, vivant avec 5800 euros mensuels

. Seules celles dont le niveau de vie se situe parmi les 30 % les plus modestes vivent en moyenne moins

longtemps que les hommes les plus aisés. En moyenne, les femmes vivent 6 ans de plus que les hommes. Comment l'expliquer? Les femmes sont globalement en meilleure santé (moins de tabagisme par exemple), elles ont aussi un meilleur suivi médical, notamment lorsqu'elles sont en âge d'avoir des enfants. En outre, elles travaillent globalement moins longtemps et dans des secteurs où elles sont relativement moins exposées aux accidents du travail que les hommes.

4. Le diplôme ne fait pas augmenter l'espérance de vie

Contrairement aux idées reçues, le niveau d'éducation ne joue pas franchement dans l'augmentation de l'espérance de vie. «Les personnes les plus aisées ont certes plus souvent un diplôme du supérieur, mais cela n'explique qu'en partie les écarts d'espérance de vie selon le niveau de vie», constate l'Insee. Sans diplôme, l'espérance de vie d'un homme de 35 ans aisé est de 46 ans, contre 39 ans pour les plus modestes, soit un écart de 7 ans. Chez les diplômés du supérieur, cet écart est de 8 ans. Les hommes de 35 ans les plus aisés, sans diplôme, peuvent espérer vivre 4 ans de plus que les hommes diplômés mais modestes. Le renoncement aux soins est bien souvent lié à des raisons économiques. Cela concernerait près de 4 Français sur 10.

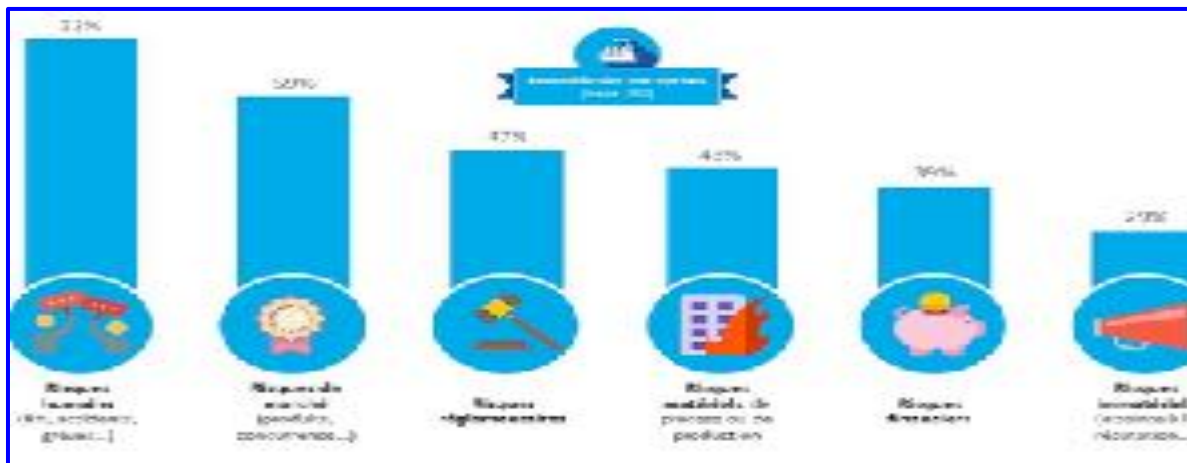
5. On vit plus longtemps en Occitanie, moins dans les Hauts-de-France

Les Français ne sont pas égaux face à la mort selon leur lieu de résidence. L'Insee a constaté des écarts d'espérance de vie d'une région à l'autre. Ainsi, en prenant en compte, l'âge, le sexe, le niveau de vie, les caractéristiques sociales, culturelles (habitudes alimentaires), comportementales (consommation d'alcool, tabagisme) ou encore environnementales (pollution), l'Occitanie et les Pays de la Loire se situent en tête du classement, tandis que les Hauts-de-France se classent en bas du tableau.

Industrie

Les PME ne maîtrisent que partiellement leurs risques LE 07/02/2018 UN

Manque de temps, manque de ressources, difficulté à appliquer les changements dans l'organisation... En marge des rencontres de l'AMRAE (Association pour le Management des Risques et des Assurances de l'Entreprise), qui réunissent 7 au 9 février plus de 2850 professionnels du secteur, une étude menée par l'assureur australien QBE met en évidence les difficultés rencontrées par les PME en matière de risk management.



Cybercriminalité, risques matériels, difficulté de recrutement, risques réglementaires....Quelle que soit la taille des structures, les risques sont de plus en plus présents dans le quotidien des entreprises. Longtemps considéré comme le pré-carré des grands groupes, le risk management intéresse désormais les PME et ETI qui, malgré la prise de conscience, confient ne pas encore réussir à maîtriser toutes les menaces liées à leurs activités.

LA CULTURE DU RISQUE SE DIFFUSE

Le premier constat dressé par l'assureur QBE dans son étude publiée ce mercredi est pourtant positif : malgré les disparités, la culture du risque s'installe progressivement dans toutes les entreprises françaises. De l'industrie au bâtiment en passant par le commerce, toutes les structures se disent concernées par le sujet. Plus de 6 PME interrogées sur 10 estiment qu'il s'agit d'un enjeu majeur. Dans l'industrie, ce taux dépasse même les 75%.

Par ailleurs, les entreprises sont près de 40% à considérer le risk management comme un élément clef pour la compétitivité de leur activité. Pour les industriels, le risk management est même le troisième élément le

plus souvent cités, devant la gestion des investissements ou le positionnement prix, comme source de performance.

LE RISQUE HUMAIN : PRINCIPAL PRÉOCCUPATION DES PME

La diffusion de cette culture du risque va de pair avec une augmentation constante de la perception des menaces subies. Pour 84% des interrogés, le niveau de risque est identique ou plus élevé qu'en 2016. Ces dangers auxquels font face les entreprises sont aussi bien matériels, réglementaires que financiers...mais dans plus de 70% des cas, les PME estiment que c'est le risque humain (RH, grève, accident) qui les impactent le plus fortement. Parmi ces risques humains, la difficulté de recrutement et les démissions des collaborateurs sont de loin les menaces qui se sont les plus accrues au cours des 12 derniers mois. Les industriels ne sont pas épargnés par le phénomène: pour 70% d'entre eux, les incertitudes du facteur humain représente la menace la plus lourde. Les variations du cours des matières premières, les modifications du cadre réglementaire ou l'augmentation de la concurrence sont également cités parmi les menaces les plus prégnantes pour les PME et les ETI.

UNE MÉCONNAISSANCE DES RISQUES SUBSISTE

Malgré cette prise de conscience, de nombreux chefs d'entreprises se déclarent pourtant dépassés par ces nouveaux enjeux.

Ils sont 4% à déclarer ne pas maîtriser leurs risques du tout et 65% à ne les contrôler que partiellement. En cause: le manque de temps, de ressources, d'expertise interne mais aussi les coûts de mise en place des changements ou difficulté à répercuter les changements dans l'organisation.

Un constat d'autant plus fort que les PME et d'ETI disposent rarement d'un service dédié à la gestion des risques: bien que le nombre ait doublé en quelques années, à peine 10% des risk managers travaillent dans les PME. "Il y a ici une véritable marge de progression" conclut Renaud de Pressigny, Directeur Général de QBE France.