CRAISST
l'expertise pour tous

CENTRE RHONE –ALPES D'INGENERIE SOCIALE SOLIDAIRE & TERRITORIALE

REVUE DE PRESSE
Du 23 AU 31 AOUT 2018

- Les comptes de la protection sociale en France
- Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires
- Emplois et précarité des séniors de plus de 55 ans
- Les migrants ne sont pas un coût pour les économies, au contraire !
- « Nous sommes à un moment extraordinaire pour réformer notre modèle social. »
- Rapport Lecocq sur la santé au travail : du bon, du flou et des propositions alternatives
- Réforme de la formation : l'ombre d'un doute ?
- Les 15 disruptions dont vous allez entendre parler
- Démission de Hulot : quel impact sur la transition écologique française ?

Les comptes de la protection sociale en France
mercredi 22 août 2018
Les comptes de la protection sociale des secteurs public et privé correspondent aux transferts financiers perçus à titre individuel par les ménages. Les dépenses d'éducation ne sont pas retenues dans la mesure où elles ne constituent pas un risque social au sens de la comptabilité nationale. L'objectif principal des prestations sociales perçues à titre individuel par les ménages est de les couvrir contre différents risques de pertes de revenus ou de hausse des besoins de consommation. La part des prestations sociales dans le PIB a augmenté de 4 points depuis 20 ans. Le solde de la protection sociale, fortement déficitaire en 2010, retrouve des niveaux moins dégradés. Il revient quasiment à l'équilibre.
Le champ des CPS - Comptes de protection sociale - comprend l'ensemble des régimes ou organismesayant pour mission d'assurer la charge des risques sociaux dans un cadre de solidarité sociale, c'est-à-dire pour lesquels la couverture du risque ne se traduit pas, pour le bénéficiaire, par le versement d'une contrepartie équivalente au risque qu'il présente (âge, antécédents familiaux, etc.).
Les comptes de la protection sociale agrègent les interventions

- des régimes et des organismes publics (administrations de Sécurité sociale, régimes d'intervention sociale de l'État, des organismes divers d'administration centrale et des collectivités locales, régime direct d'employeur de l'État et régimes des prestations extra-légales des employeurs publics) ;
- et certaines interventions de la sphère privée (régimes de la mutualité et de la prévoyance, régimes directs d'employeurs des grandes entreprises, régime d'intervention sociale des institutions sans but lucratif au service des ménages).

En 2016, Les dépenses de protection sociale s'élèvent à 759,1 milliards d'euros (plus de 30 % du PIB).

- Les prestations de protection sociale représentent 94,1 % de l'ensemble des dépenses de protection sociale, soit 714,5 milliards d'euros en 2016. Les autres dépenses sont constituées de frais de gestion, de frais financiers, etc. Les prestations de protection sociale progressent de 1,8 % en 2016, contre +1,7 % en 2015.
- La dynamique des prestations de protection sociale a ralenti depuis 2010. Les mesures de maîtrise des dépenses, en particulier la montée en charge des réformes des retraites et le respect de l'Objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam) depuis 2010, ont contribué au ralentissement de la croissance des prestations de protection sociale.

Les 6 risques sociaux principaux
1 - Le risque santé : 35,0 % de l'ensemble des prestations de protection sociale : maladie, invalidité, accidents du travail et maladies professionnelles (249,9 milliards d'euros en 2016). En hausse modérée depuis plusieurs années, elles progressent de 2,0 % en 2016, après +2,1 % en 2015.

- Les dépenses du risque maladie continuent de ralentir en 2016 (204,1 milliards d'euros), soit à elles seules 81,7 % du risque santé ;
- Les dépenses d'accidents du travail et de maladies professionnelles reculent de nouveau en 2016 ;
- Les prestations relatives aux AT-MP (accident du travail-maladie professionnelle), s'élèvent à 6,8 milliards d'euros en 2016, soit 2,7 % des dépenses liées au risque santé ;
- Les prestations liées à l'invalidité représentent 38,9 milliards d'euros (15,6 % des dépenses liées au risque santé). Ces prestations augmentent plus vite en 2016 (+2,6 %) qu'en 2015 (+2,0 %).

2 - Le risque vieillesse-survie : pensions de retraite, minimum vieillesse, prestations liées à la perte d'autonomie. Avec 325,3 milliards d'euros en 2016, les prestations afférentes au risque vieillesse-survie représentent à elles seules près de la moitié de l'ensemble des prestations de protection sociale. Elles progressent à un rythme modéré en 2016 (+1,7 %), comme en 2015.

- **Le risque vieillesse-survie** est très majoritairement constitué des pensions de retraite, qu'elles soient de droit direct ou de droit dérivé. En sus des pensions de retraite, il se compose notamment des prestations liées à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées.
- **Les pensions de retraite :** 94 % du risque vieillesse-survie, en hausse de 1,7 % en 2016. En 2016, leur croissance est similaire à celle de 2015 : +1,9 % pour les pensions de droit direct, +0,5 % pour les droits dérivés. Au global, la masse des pensions de retraite versées progresse de 1,7 % en 2016.
- **Le régime général de retraite** représente 35 % des prestations de vieillesse-survie.
- **Les administrations de Sécurité sociale** versent la majorité (près de 78 %) des prestations de vieillesse-survie en 2016 : en premier lieu, le régime général sert 35 % de l'ensemble des prestations, suivi des régimes complémentaires (27 %) et des autres régimes de salariés et non-salariés (16 %). Les administrations publiques centrales et locales représentent 19 % des prestations versées. Enfin, le secteur privé contribue à un peu plus de 2 % des prestations de vieillesse-survie, au titre des organismes complémentaires et des régimes directs d'employeurs.
- **La réforme des retraites de 2010** tend à différer le flux de nouveaux retraités. La réforme de 2010, qui repousse progressivement l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans ainsi que l'âge pour obtenir automatiquement une pension à taux plein, a contenu le flux de nouveaux retraités, mais les effets liés à sa montée en charge s'atténuent en 2016. Le nombre de nouveaux retraités de droit direct, tous régimes d'assurances sociales confondus, atteint 676 000 personnes en 2016, en hausse de 3,5 %, alors qu'en 2015 le flux de nouveaux retraités baissait de 7,0 %.
- **Des effets structurels conduisent à l'augmentation tendancielle des dépenses de retraite** . Les dépenses de retraite augmentent tendanciellement compte tenu d'effets structurels : l'allongement de l'espérance de vie et la hausse régulière du montant moyen des pensions (+0,9 % en 2016) qui reflète, en sus de l'effet des revalorisations, l'impact de la prise en compte de carrières plus favorables et plus complètes.
- **Les prestations liées à l'autonomie et le minimum vieillesse représentent 11,8 milliards d'euros en 2016**. En sus des pensions de retraite, le risque vieillesse-survie se compose notamment des prestations liées à la prise en charge de la perte d'autonomie des personnes âgées (8,6 milliards d'euros au total en 2016, dont les deux tiers pour la seule allocation personnalisée d'autonomie - Apa) et du minimum vieillesse (3,2 milliards d'euros en 2016).

3 - Le risque famille : prestations familiales, aide sociale à l'enfance, l'accueil des jeunes enfants, etc. (54,5 milliards), soit 8 % des prestations sociales.

4 - Le risque emploi : chômage, insertion et réinsertion professionnelles, (44,5 milliards), soit 6 % des prestations sociales.

5 - Le risque logement : allocations de logement et fonds de solidarité pour le logement (18,4 milliards) soit 3 % des prestations sociales.

6 - Le risque pauvreté-exclusion sociale : revenu de solidarité active (RSA) et prime d'activité etc. (21,9 milliards), soit 3 % des prestations sociales.

Les ressources de la protection sociale se modifient et se diversifient, conséquence principale de la montée en puissance de la CSG. Au fur et à mesure des réformes, les cotisations sociales diminuent au profit des impôts et taxes affectées. Cette tendance se confirme au vu des réformes annoncées.

Référence

- http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/.../la-protection-sociale-en-france-et-en-europe-en-2016-resultats-des-comptes-de

Le rôle des accords collectifs sur la dynamique des salaires

*Erwan Gautier, Sébastien Roux, Milena Suarez Castillo**

Le Smic au niveau interprofessionnel, les accords de salaires minima, dits « conventionnels », au niveau des branches professionnelles ou les accords d'entreprise contribuent à revaloriser les salaires individuels. L'impact de ces accords collectifs sur la dynamique des salaires bruts de base peut être décomposé en deux canaux distincts : le déclenchement des hausses de salaire et leur ampleur lorsqu'elles se produisent. Les augmentations du Smic contribuent surtout à accroître l'ampleur des hausses de salaire, celles des minima conventionnels au niveau des branches et les accords d'entreprise agissent davantage sur leur déclenchement. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, dans les entreprises de 10 salariés ou plus, un surcroît de 1 % des minima conventionnels augmente la probabilité de revalorisation de 2,1 points, contre 0,8 point pour un surcroît similaire du Smic et 2,9 points pour un surcroît de 1 % d'inflation.

Au-dela de ces effets instantanés, à l'horizon de quelques trimestres, une augmentation de 1 % du Smic rehausse les salaires de base individuels de 0,08 % en moyenne, tandis qu'une hausse similaire des minima conventionnels les augmente de 0,14 % et la signature d'un accord d'entreprise de 0,30 %. Ces effets peuvent néanmoins fortement différer d'une branche à une autre ou en fonction du salaire initial. L'effet du Smic est ainsi prépondérant au premier décile de salaire puis décroît, tandis que les minima conventionnels ont un effet plus homogène et plus important que celui du Smic dès le deuxième décile de salaire initial.

En France, comme dans beaucoup de pays européens, la fixation des salaires est régulée par des institutions de négociation à plusieurs niveaux, dont le but est d'assurer aux salariés un niveau minimum de rémunération du travail. Comment les revalorisations de ces minima, décidées au niveau national, au niveau des branches professionnelles ou des entreprises (*figure 1*), affectent-elles la dynamique des changements individuels des salaires de base1 ?

Les mécanismes collectifs de revalorisation salariale interviennent à plusieurs niveaux

Au niveau national, l'État revalorise chaque année le salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic). Ce dernier augmente automatiquement au 1er janvier (depuis 2010) de la somme de deux évolutions : l'inflation et la moitié de la hausse, en termes réels, du salaire horaire de base des ouvriers et employés (SHBOE). Des hausses discrétionnaires décidées par le Gouvernement peuvent s'ajouter à tout moment. En outre, si l'indice des prix dépasse 2 % d'évolution depuis la dernière revalorisation du Smic, celui-ci est alors augmenté à hauteur de l'inflation constatée sans attendre le début de l'année suivante. Les employeurs sont tenus de revaloriser sans délai les salaires individuels lorsque ceux-ci sont rattrapés par une hausse

1. Le salaire de base figure sur le contrat de travail. Il s'agit d'un salaire brut qui ne comprend ni les primes ni les heures supplémentaires.

du Smic. Au 1er janvier 2017, 7,4 % des salariés des entreprises de 10 salariés ou plus ont bénéficié de cette revalorisation [Pinel, 2017] (*encadré 1*).

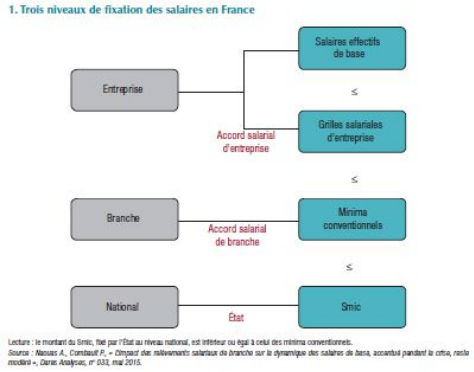
Les branches professionnelles regroupent des entreprises relevant du même accord ou de la même convention collective. L'organisation des entreprises en branches est le plus souvent issue d'initiatives patronales pouvant remonter au XIXe siècle. Leur existence est reconnue par le ministère du Travail qui, en lien avec la Commission nationale de la négociation collective (CNNC), facilite, voire encourage, les négociations à leur niveau. Chaque branche établit une classification des métiers représentatifs dans sa convention collective. Les branches sont ensuite tenues de négocier chaque année des salaires minima correspondant aux différents niveaux de cette classification. Ces salaires minima, dits « conventionnels », s'imposent aux entreprises de la façon suivante. Chaque emploi d'une entreprise relevant d'une branche donnée est associé

à un niveau de la classification. Pour cet emploi, un employeur ne peut rémunérer un salarié à un niveau inférieur au minimum conventionnel, en particulier si celui-ci a été renégocié à la hausse. Cette obligation concerne l'ensemble des entreprises relevant de la branche au moment où l'accord de branche est étendu. Par ailleurs, lorsqu'ils sont renégociés, les minima conventionnels ne peuvent être inférieurs au Smic (s'ils le deviennent à la suite d'une revalorisation du Smic, le Smic s'applique aux salariés concernés), ce qui peut entraîner des interactions entre le calendrier de revalorisation du Smic et celui des minima conventionnels [Fougère *et al.*, 2017].

Au niveau des entreprises, des négociations salariales doivent se tenir chaque année, au moins dans celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives (article L.2242-1 du Code du travail). Ces négociations peuvent conduire à des revalorisations collectives du salaire de base pour l'ensemble des salariés de l'entreprise ou seulement pour certaines catégories.

Le Smic et les minima conventionnels garantissent un « salaire plancher » et n'affectent directement les salaires individuels qu'en cas de rattrapage. Néanmoins, les hausses des

1. Trois niveaux de fixation des salaires en France



Lecture : le montant du Smic, fixé par l'État au niveau national, est inférieur ou égal à celui des minima conventionnels.
Source : Nauses A., Combault P. « Dimpact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », Dares Analyses, n° 033, mai 2015.

Données

Les données des salaires individuels de base utilisées dans ce dossier sont issues du panel constitué à partir des enquêtes Acemo de la Dares [André et Muller, 2006]. Elles sont observées du 1er trimestre 2006 au 4e trimestre 2015. Chaque trimestre, les données sont collectées auprès d'un échantillon de près de 40 000 entreprises représentatif des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand non agricole. Elles contiennent des informations concernant douze postes représentatifs de l'entreprise (trois pour chacune des quatre grandes catégories socioprofessionnelles, cadres, professions intermédiaires, employés et ouvriers). Aucune information individuelle sur le salarié (diplôme, âge, ancienneté, etc.) n'est collectée car l'objectif de l'enquête est d'être représentative des postes de l'entreprise et non des salariés. Les salaires bruts de base (hors primes ou éléments variables de rémunération) des occupants de ces postes sont recueillis chaque trimestre, ce qui permet de reconstruire leurs trajectoires salariales trimestrielles. L'étude se concentre ainsi sur les dynamiques salariales d'individus occupant le même poste pendant au moins deux trimestres consécutifs.

Les salaires de branche conventionnels sont recueillis auprès de plus de 3 000 accords (disponibles sur Légifrance) signés dans les 370 branches

les plus grandes (ce qui correspond à plus de 90 % de l'ensemble des salariés couverts par une branche). Ces accords contiennent des informations sur leur date de signature, de mise en application, la classification de l'ensemble des métiers de la branche ainsi que, pour chaque métier, la catégorie socioprofessionnelle agrégée. L'information sur les salaires de branche a été retraitée pour la rendre homogène et comparable à celle contenue dans l'enquête Acemo [Fougère et al., 2017].

L'information sur les accords d'entreprise est obtenue à partir des remontées administratives des unités déconcentrées du ministère du Travail, auprès duquel les entreprises doivent les déposer pour qu'il les enregistre. L'information contenue dans ces accords est standardisée et est mise à disposition à disposition par la Dares [Daniel, 2017] sous la forme d'un fichier contenant pour chaque entreprise la date de l'accord et ses principaux thèmes (salaires, conditions de travail, temps de travail, etc.).

Seuls les accords salariaux sont ici utilisés. Ces trois jeux de données sont appariés au niveau du poste de travail. L'information sur la branche de l'entreprise est collectée dans l'enquête Acemo. Les 370 branches pour lesquelles l'information sur les minima conventionnels est disponible couvrent 88 % des observations de salaires de l'enquête. La base des accords d'entreprise étant supposée exhaustive car de nature administrative, l'absence d'information s'interprète comme le signe d'une absence de ce type d'accord.

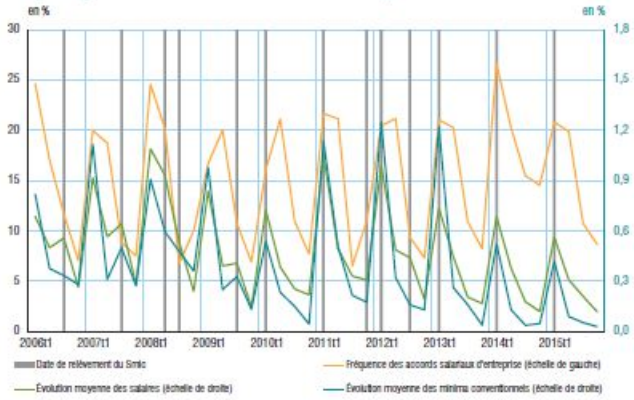
salaires planchers peuvent se répercuter aux salaires plus élevés [Aeberhardt *et al.*, 2012].

Ces répercussions peuvent être motivées par le maintien d'une certaine hiérarchie salariale dans l'entreprise. De leur côté, les accords d'entreprise sur les salaires peuvent affecter directement les salaires de base et/ou les éléments variables de la rémunération [Luciani, 2014] des salariés concernés.

Les calendriers des revalorisations collectives sont étroitement liés (*figure 2*). Les hausses trimestrielles des minima conventionnels et les signatures d'accords d'entreprise sont particulièrement dynamiques au premier trimestre. Le calendrier des revalorisations individuelles de salaire est assez semblable à celui des accords collectifs. De plus, avant 2010, l'évolution des salaires individuels et dans une moindre mesure celle des minima conventionnels connaissaient au troisième trimestre un autre pic, un peu plus faible toutefois que celui du premier trimestre. La disparition de ce pic à partir de 2010 est liée à la modification du

calendrier de revalorisation du Smic : depuis 2010, cette revalorisation a lieu en janvier (à l'exception d'un coup de pouce en juillet 2012 et d'une revalorisation anticipée en décembre 2011 liée au franchissement du seuil de 2 % de l'inflation), ce qui a conduit à supprimer ce surcroît de revalorisation salariale au troisième trimestre et à accentuer le pic saisonnier du premier trimestre.
L'objet de cette étude est de quantifier, en moyenne, les effets immédiats et sur plusieurs trimestres de l'ensemble de ces mécanismes collectifs de revalorisation sur les évolutions des salaires de base.

2. Dynamique des salaires de base individuels et des négociations collectives salariales



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.
Lecture : au premier trimestre 2010, l'évolution moyenne des salaires de base est de 0,72 %, l'évolution moyenne des minima conventionnels de 0,54 % (échelle de droite), et la proportion d'entreprises signant un accord au niveau de l'entreprise est de 16 % (échelle de gauche). Les barres grises représentent les dates de relèvement du Smic, ceux-ci étant définis par la comparaison des valeurs du Smic au dernier mois de chaque trimestre.
Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

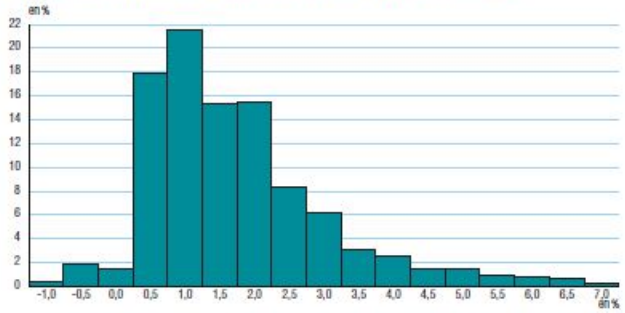
Tous les salaires ne sont pas revalorisés chaque trimestre

Entre 2006 et 2015, les salaires de base ont augmenté en moyenne de 0,5 % chaque trimestre.
Toutefois, cette moyenne est le résultat de l'agrégation d'ajustements individuels de salaires qui n'interviennent pas à tous les trimestres. Ainsi, seulement un quart des salaires effectifs de base sont revalorisés en moyenne au cours d'un trimestre. Quand ces salaires sont revalorisés, ils augmentent en moyenne de 1,8 %. Une très faible proportion des évolutions sont négatives (environ 2,5 % des changements)2 (*figure 3*).
Plusieurs indicateurs décrivent pour chaque trimestre la dynamique moyenne des salaires de base : l'évolution moyenne des changements, la proportion de salariés dont le salaire est modifié et l'ampleur des évolutions non nulles de salaires. Les variations de ces indicateurs sont saisonnières. La hausse salariale moyenne est la plus élevée au premier trimestre : 0,8 % contre un peu moins de 0,4 % en moyenne pour les autres trimestres. Cette forte variabilité des hausses trimestrielles de salaires est surtout liée aux variations saisonnières de la proportion des changements de salaires : depuis 2010 en moyenne, 45 % de l'ensemble des salaires sont modifiés au cours du premier trimestre, tandis qu'en moyenne, moins de 20 % le sont au cours de chacun des autres trimestres. L'ampleur des hausses de salaires (en cas de changement non nul) n'a pas une variabilité saisonnière aussi importante (*figure 4*).
2. En pratique, les baisses du salaire de base sont très rares. Selon le Code du travail, quand elles ont lieu, elles doivent faire l'objet d'une modification du contrat de travail. Dans l'enquête Acemo, ces baisses de salaire peuvent aussi correspondre à des erreurs de mesure ou à un changement de salarié suivi par l'enquête non identifié tel quel. Des exploitations complémentaires excluant ces baisses conduisent à des résultats similaires.

2. Dynamique des salaires de base individuels et des négociations collectives salariales

3. Distribution des variations de salaires individuels en cas de revalorisation

3. Distribution des variations de salaires individuels en cas de revalorisation

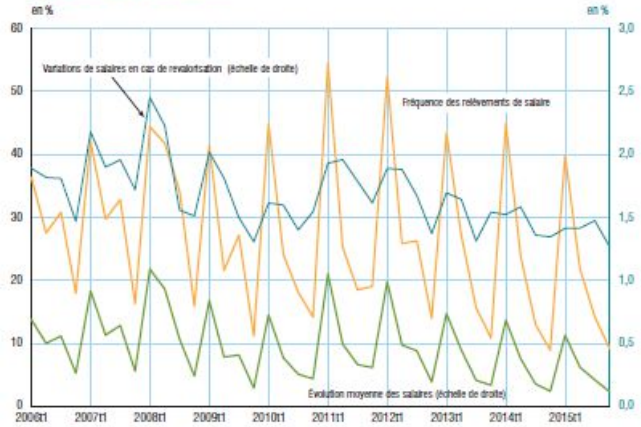


Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.
Lecture : 21,5 % des variations individuelles de salaires (hors variations nulles) sont situées entre 0,75 % et 1,25 %.
Source : Dares, panel Acemo 2006-2015.

0

4. Dynamique des salaires de base individuels : une décomposition entre fréquence et ampleur des revalorisations

4. Dynamique des salaires de base individuels : une décomposition entre fréquence et ampleur des revalorisations



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.
Lecture : au premier trimestre 2010, l'évolution moyenne des salaires de base est de 0,72 % (échelle de droite). Elle résulte d'une proportion de salaires revalorisés de 46 % (échelle de gauche), qui ont une ampleur moyenne de 1,61 % (échelle de droite).
Source : Dares, panel Acemo 2006-2015.

Modèle empirique de dynamique des salaires distinguant la décision de revalorisation des salaires de leur ampleur

L'absence d'ajustement des salaires individuels à tous les trimestres est une caractéristique empirique bien établie sur les salaires de base [Le
Bihan et al., 2012]. Cette absence d'ajustement continu des salaires a notamment été modélisée théoriquement par Taylor [1980] ou Calvo [1983].
Dans ces modèles, la probabilité de changer le salaire dépend de la durée écoulée depuis la dernière réévaluation des salaires. Elle est fixe (un an) pour Taylor et aléatoire pour Calvo. Taylor justifie ce modèle par l'existence de contrats individuels ou collectifs de salaire. D'autres modèles supposent que les salaires ne sont pas modifiés de façon continue car, pour ajuster ses salaires, l'entreprise doit payer un coût fixe qui peut être lié à l'organisation de la négociation, à des coûts d'information, etc. Ces modèles permettent d'expliquer pourquoi la fréquence des changements de salaires et l'ampleur des hausses varient.
Dans ce dossier, la modélisation retenue s'appuie sur la spécification proposée par Le Bihan et al. [2012] en y incorporant les mécanismes collectifs de revalorisation comme éléments explicatifs supplémentaires. Dans cette spécification, l'ajustement des salaires est considéré comme la résultante de deux processus distincts mais corrélés : d'abord la décision de revaloriser les salaires examinée à chaque trimestre, puis l'ampleur de cette revalorisation observée le trimestre où cette décision s'applique.
Sur le plan économétrique, le modèle estimé est alors un modèle de type Tobit généralisé [Heckman, 1979] composé de deux équations : une
équation de sélection, qui modélise la décision de revaloriser les salaires, et une équation de résultat, qui modélise l'évolution des salaires lorsque ceux-ci sont revalorisés.
Les variables introduites pour expliquer la décision de revaloriser les salaires sont l'évolution depuis la dernière revalorisation des prix à la consommation, du Smic et du minimum conventionnel correspondant au poste examiné. L'introduction de ces variables permet de rendre compte d'une pression progressive augmentant au rythme de ces indicateurs poussant l'entreprise à décider de revaloriser les salaires. Dans le même esprit que ces indicateurs, la durée depuis la dernière revalorisation est aussi introduite comme variable explicative, mais sous une forme discrète permettant de rendre compte de l'aspect régulier des revalorisations. De même sont introduites comme variables explicatives le fait d'avoir signé dans l'entreprise un accord de salaire depuis la dernière revalorisation et le niveau de chômage dans le département où l'entreprise est située1, ainsi que des indicatrices trimestrielles permettant de rendre compte du caractère saisonnier des ajustements de salaire et de certaines caractéristiques institutionnelles, comme le calendrier de revalorisation du Smic. L'équation de décision est estimée sous la forme d'un Probit simple dont les résultats sont représentés sous la forme d'effets marginaux en figure 5.
1. Pour une entreprise sur plusieurs sites, le taux de chômage est pondéré par les effectifs des établissements qui la composent.

Les revalorisations collectives de salaires un trimestre donné contribuent à déclencher des hausses de salaires individuels au cours du même trimestre

Au niveau macro-economique, la synchronisation entre les revalorisations individuelles de salaires et les revalorisations collectives induites par le Smic, les salaires de branche ou les accords d'entreprise, est claire (*figure 2*). Au niveau micro-économique, pour modéliser l'effet des négociations sur la dynamique salariale, il est important de prendre en compte l'irrégularité des changements de salaire (*encadré 2*). Les facteurs qui déterminent ces évolutions (inflation, chômage, Smic, accords de salaire) peuvent affecter la dynamique des salaires de deux façons : ils peuvent accélérer ou ralentir le déclenchement d'une variation de salaires (*i.e.* affecter la proportion de salaires qui sont modifiés à une date donnée) ou jouer sur l'ampleur du changement de salaire quand celui-ci est modifié. En outre, comme les salaires ne sont pas modifiés chaque trimestre, la variation d'un déterminant peut ne pas avoir d'effet immédiat sur le salaire individuel, mais un effet retardé jusqu'à ce que la hausse ait lieu. On peut supposer que les variations de salaire ne sont pas uniquement déclenchées par l'évolution de leurs déterminants sur un trimestre donné, mais plutôt par leur évolution depuis la dernière revalorisation ; par exemple les salaires ne sont pas revalorisés en fonction de l'inflation du trimestre mais plutôt de l'évolution des prix depuis la dernière revalorisation.

Les mêmes variables explicatives sont introduites comme déterminants des évolutions de salaires lorsqu'elles sont décidées (équation de résultat observé conditionnellement à la sélection), à l'exception des variables décrivant la durée depuis la dernière revalorisation et celles tenant compte de la saisonnalité. Ces variables jouent alors le rôle de variables d'exclusion et sont supposées ne pas directement affecter l'ampleur de la revalorisation salariale [Le Bihan et al., 2012].
Elles permettent d'identifier le modèle et de mettre en évidence le biais de sélection qu'on encourrait à ne considérer que les évolutions de salaires dans l'analyse économétrique. Pour tenir compte de la sélection, l'équation de résultat du Tobit généralisé comprend un ratio de Mills : le coefficient estimé correspondant est égal au produit de la corrélation entre les résidus des deux équations et de l'écarttype du résidu de la deuxième équation.

À la suite de la variation d'un des déterminants, les salaires peuvent alors varier d'une part parce que la probabilité de revalorisation des salaires est modifiée (à ampleur inchangée, marge extensive, figure 6, colonne 2), d'autre part parce que l'ampleur des changements est affectée (à probabilité de revalorisation donnée, marge intensive, figure 6, colonne 3). L'effet instantané d'un déterminant sur l'évolution des salaires est alors la somme de ces deux marges d'ajustement (figure 6, colonne 1).
Certaines variables sont construites en évolution depuis la dernière revalorisation des salaires (prix, minima conventionnels, Smic ou accord d'entreprise).
Ainsi, un choc observé un trimestre donné peut avoir des conséquences pendant plusieurs trimestres sur les salaires qui n'ont pas encore été revalorisés. Son effet instantané est alors peu informatif dans la mesure où celui-ci n'intègre pas l'effet sur les hausses futures de salaires, non prises en compte même si la probabilité instantanée de revalorisation augmente. Pour résoudre cette difficulté, des simulations sont menées, fondées sur les équations du modèle pour estimer les effets à long terme des différentes variables explicatives d'intérêt (prix, Smic, salaires de branche et accords d'entreprise). Les trajectoires salariales sont d'abord simulées à l'aide du modèle à partir des variables explicatives observées puis on calcule la différence avec les trajectoires salariales simulées à partir du même modèle en ne modifiant que la trajectoire de la variable explicative d'intérêt (en rajoutant par exemple un surcroît de 1 % pour le Smic, les prix ou les minima conventionnels à un trimestre donné).

Dans la modélisation retenue, les variables explicatives ont ainsi un effet immédiat, mais aussi un effet à plus long terme.
La durée écoulée depuis la dernière revalorisation est un des déterminants majeurs du déclenchement des hausses salariales. En particulier, si un salaire n'a pas été revalorisé depuis une année exactement, la probabilité d'observer une hausse de salaire est beaucoup plus importante que pour les autres durées, ce qui suggère l'existence d'un calendrier régulier de revalorisation des salaires dans les entreprises (*figure 5*). L'évolution des prix apparaît aussi comme un facteur significatif de la probabilité de revaloriser les salaires : une hausse de 1 point d'inflation augmente de 2,9 points la probabilité de réévaluer les salaires de base au trimestre en cours. Le taux de chômage local (départemental) a, comme attendu, un effet négatif mais modéré sur la probabilité de déclencher une hausse de salaire : un chômage plus élevé de 1 % est associé à une baisse de cette probabilité de 0,3 point.
Le Smic et les accords collectifs ont aussi un impact significatif sur la fréquence des revalorisations salariales. Une hausse de 1 % du Smic un trimestre donné augmente de 0,8 point la probabilité de changement de salaire pour le trimestre en cours, tandis qu'une hausse de 1 % du minimum conventionnel correspondant à l'emploi l'augmente de 2,1 points3. Enfin, lorsqu'un accord de salaire est signé dans une entreprise, la probabilité d'un changement de salaire est supérieure de 11,0 points à celle observée en l'absence d'accord d'entreprise. En moyenne, un accord de branche ou d'entreprise accroît plus la probabilité d'une augmentation salariale que la hausse du Smic.
3. Dans l'ensemble des résultats présentés par la suite, les effets des hausses des différentes variables examinées sont estimés « toutes choses égales par ailleurs ». Par exemple, l'effet d'une hausse de 1% du Smic doit se comprendre comme l'effet d'une hausse à autres variables explicatives inchangées, dont l'inflation. Dans ce sens, on peut l'interpréter comme une hausse du Smic réel.

5. Déterminants des déclenchements et de l'ampleur de variations de salaire

5. Déterminants des déclenchements et de l'ampleur de variations de salaire

	Déterminants des déclenchements de variations de salaire	Déterminants de l'ampleur de la variation de salaire quand elle survient
	(1)	(2)
Depuis la dernière revalorisation du salaire individuel		
Évolution des prix	0,029***	0,147***
	(0,0006)	(0,003)
Évolution du minimum conventionnel	0,021***	0,056***
	(0,0003)	(0,002)
Évolution du Smic horaire	0,008***	0,067***
	(0,0004)	(0,002)
Accord d'entreprise	0,110***	0,025***
	(0,001)	(0,005)
Niveau de chômage local	– 0,003***	– 0,031***
	(0,0002)	(0,001)
Durée écoulée depuis le dernier accord		
1 trimestre	*Réf.*	
2 trimestres	0,020***	
	(0,001)	
3 trimestres	– 0,016***	
	(0,001)	
1 an	0,328***	
	(0,002)	
5 trimestres	0,016***	
	(0,006)	
6 trimestres	– 0,082***	
	(0,002)	
7 trimestres	– 0,107***	
	(0,002)	
2 ans	– 0,014***	
	(0,003)	
2 ans ou plus	– 0,139***	
	(0,002)	
Ratio de Mills		– 0,211***
		(0,006)
Constante		2,137***
		(0,017)
Observations	1 978 291	466 127

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.
Lecture : une évolution de 1 % des prix est associée à une probabilité de voir les salaires individuels évoluer de 2,9 points plus élevée (colonne 1). En cas de revalorisation d'un salaire individuel, une évolution de 1 % des prix est associée à une revalorisation en hausse de 0,147 % (colonne 2).
Notes : les coefficients sont significatifs au seuil de : *** 1 %, ** 5 %, * 10 %. Les écarts-type des paramètres estimés sont reportés entre parenthèses.
Dans les deux colonnes, des indicatrices de secteurs, de taille d'entreprise et de décile de salaires sont introduites en variables de contrôle supplémentaires ; dans la colonne 1 sont introduites en plus, des indicatrices de trimestre que l'on multiplie par une indicatrice indiquant si l'année correspondante se situe avant ou après 2010.
Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

Inflation et Smic accroissent l'ampleur des revalorisations salariales, lorsqu'elles se produisent
Lorsqu'elles ne sont pas nulles, les variations des salaires de base sont affectées par un certain nombre de facteurs économiques (*figure 5*). L'inflation, considérée ici comme la hausse des prix constatée dans l'économie depuis la dernière revalorisation salariale, est un des déterminants importants de l'ampleur de la hausse salariale : une hausse supplémentaire de 1 % de l'inflation se traduit par une hausse moyenne immédiate des salaires de base supérieure de 0,15 % à celle observée sans cette hausse. Comme pour la probabilité de changement de salaire, un chômage plus élevé est associé à des augmentations de salaire plus faibles. Toutefois, l'effet du chômage semble relativement ténu. Les hausses de Smic depuis la dernière revalorisation de salaire ont aussi un impact sur les salaires de base toutes choses égales par ailleurs, mais l'élasticité est deux fois plus faible que celle obtenue pour l'inflation. L'effet des accords collectifs de branche sur l'ampleur des revalorisations est encore plus modéré : une

hausse de 1 % des salaires minima se traduit à court terme par une hausse de seulement 0,05 % de l'ampleur des changements de salaires. La hausse moyenne de salaire au moment d'un accord d'entreprise est à peine plus élevée que celle observée en l'absence d'accord de salaire.

Enfin, l'ampleur et la fréquence des revalorisations sont corrélées négativement4 : lorsque les salaires sont souvent revalorisés, l'ampleur de chaque hausse est plus faible.

Une revalorisation des minima conventionnels affecte davantage les salaires moyens de base qu'une revalorisation du Smic

Un choc sur une variable explicative du modèle conduit à modifier à la fois la probabilité de revalorisation des salaires de base et l'ampleur de leur revalorisation lorsqu'elle a lieu (*figure 6*). L'effet d'une variable explicative sur la hausse moyenne de salaire au niveau agrégé est une recomposition de ces deux effets5. Ainsi, une hausse supplémentaire de l'inflation de 1 % conduit à augmenter immédiatement les salaires de base en moyenne de 0,09 %. Cet effet se décompose en une hausse de 0,05 %, *via* l'augmentation de la probabilité de revalorisation, et une hausse de 0,04 %, *via* l'augmentation de l'ampleur de la revalorisation des salaires individuels.

4. Le coefficient correspondant à l'inverse du ratio de Mills est négatif (figure 5).

5. À l'horizon d'un trimestre, l'effet marginal d'une variable explicative sur la hausse moyenne de salaire est la somme de l'effet marginal sur la probabilité de revalorisation multiplié par la probabilité moyenne de revalorisation (encadré 2).

6. Effets déterminants des revalorisations : effets instantanés et à long terme

6. Effets déterminants des revalorisations : effets instantanés et à long terme

–	Effet au trimestre en cours			Effet à long terme		
	Total	Fréquence de la revalorisation	Ampleur de la revalorisation	Total	Fréquence de la revalorisation	Ampleur de la revalorisation
1 % des prix	**0,087**	0,051	0,036	**0,236**	0,118	0,111
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	**(0,004)**	(0,003)	(0,003)
1 % des minima conventionnels	**0,049**	0,037	0,012	**0,135**	0,090	0,045
	(0,001)	(0,003)	(0,001)	**(0,003)**	(0,002)	(0,002)
1 % du Smic (hors inflation)	**0,036**	0,013	0,023	**0,083**	0,031	0,051
	(0,001)	(0,001)	(0,001)	**(0,003)**	(0,002)	(0,002)
Signature d'un accord d'entreprise	**0,208**	0,19	0,017	**0,303**	0,282	0,016
	(0,005)	(0,005)	(0,001)	**(0,007)**	(0,008)	(0,003)

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.

Lecture : une évolution de 1 % des prix un trimestre donné est associée à une évolution des salaires individuels à la hausse de + 0,087 % au trimestre en cours, et 0,236 % à terme. À terme, l'évolution de la fréquence de revalorisation expliquera la moitié (0,118 %) de cette évolution.

Notes : les contributions à l'effet total sont calculées à partir des effets marginaux sur la probabilité d'un changement de salaire d'une part (colonne 1) et des effets marginaux sur l'ampleur de ce changement de salaire d'autre part (colonne 2). Ces effets marginaux sont respectivement multipliés par l'ampleur moyenne des évolutions non nulles et par la probabilité moyenne de revalorisation pour obtenir l'effet sur l'évolution des salaires individuels. Les écarts-type des paramètres estimés sont reportés entre parenthèses. Les coefficients sont significatifs à 1 %.

Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

Au total, les minima conventionnels et les accords d'entreprise accroissent la probabilité de hausse de salaire dans le trimestre, mais l'ampleur de la revalorisation est, quant à elle, davantage corrélée à des « normes » macroéconomiques comme l'inflation ou le Smic. L'effet immédiat des variables explicatives ne suffit pas à rendre compte de l'effet total qu'elles peuvent avoir à terme, qui peut être également modélisé à l'aide de simulations (*encadré 2*). Comme les salaires de base ne changent pas à chaque trimestre, un choc sur une variable explicative peut se répercuter sur les salaires plusieurs trimestres après, jusqu'à ce que ces derniers soient revalorisés et intègrent alors le choc. La durée d'ajustement estimée des salaires à un choc est comprise entre un an et un an et demi. Toutefois, près de la moitié de l'ajustement total apparaît au cours du trimestre où a lieu le choc. Ainsi, alors qu'une hausse de l'inflation de 1 % augmente les salaires immédiatement de seulement 0,09 %, après ajustement complet, la hausse est plus élevée (0,24 %), car les conséquences du choc sont prises en compte non seulement au moment du choc mais aussi au cours des trimestres suivants6. En particulier, cette augmentation accroît non seulement la probabilité de déclencher une hausse (tant que celle-ci n'a pas eu lieu), mais aussi son ampleur quand elle a lieu. De même, une hausse de 1 % du Smic – par exemple un coup de pouce au moment d'une revalorisation déjà prévue, ce qui correspondrait à un choc sur le Smic réel – entraîne une augmentation moyenne des salaires de base de 0,08 % un an après le choc, tandis qu'une hausse similaire du minimum conventionnel les augmente à terme de 0,14 %7. Enfin, la signature d'un accord d'entreprise sur les salaires les augmente en moyenne à terme de 0,3 %. Ces résultats sont d'un ordre de grandeur comparable à ceux obtenus dans d'autres études [Naouas et Combault, 2015 ; André, 2012], qui examinent surtout l'effet à court terme des hausses de salaires de branche.

Si, en moyenne, une hausse de 1% des salaires conventionnels augmente les salaires individuels de 0,14%, cet effet moyen masque en fait une grande hétérogénéité entre les différentes branches. Dans les branches de « nettoyage, manutention, récupération et sécurité », « bâtiments
et travaux publics », « chimie et pharmacie », la hausse est proche de 0,3 %. À l'inverse, dans d'autres secteurs, cet effet est bien en deçà de 0,05 %, par exemple les branches d'« hôtellerie, restauration et tourisme », où le rôle du Smic est en revanche plus fort (*figure 7*). Ainsi, dans ces branches où les évolutions de salaires individuels sont relativement peu dynamiques, les minima conventionnels et le Smic ont un effet particulièrement important.

Les effets du Smic et des minima de branche sont différents selon le niveau de salaire (*figure 8*) : alors que l'effet du Smic est concentré sur le bas de la distribution [Aeberhardt *et al.*, 2012 ; Goarant et Muller, 2011], les effets des minima conventionnels sont plus homogènes le long de la distribution de salaire et assez proches pour chaque décile de l'effet moyen (0,14 %).

Ainsi, si les effets du Smic sont dominants sur le premier décile, puis fortement décroissants, les effets des minima de branche sont prépondérants en moyenne et dès le deuxième décile. Enfin, ces effets sont des effets directs, dans le sens où ils ne prennent pas en compte
diverses formes de rétroaction. Ainsi, les minima conventionnels dépendent eux-memes du Smic et des hausses moyennes des salaires observées dans les branches auxquelles ils correspondent [Fougère *et al.*, 2017]. De même, la hausse moyenne des salaires a un effet direct
sur le Smic *via* le mécanisme de revalorisation. Prendre en compte ces rétroactions mettrait en évidence des effets plus forts de ces mécanismes collectifs sur les hausses moyennes de salaire. n

6. Dans cette représentation, un choc d'inflation a une élasticité finale très inférieure à 1. Une explication probable est que l'approche développée ici est une « forme réduite », où la constante du modèle pourrait contenir une part constante de l'ajustement à l'inflation, par exemple l'inflation anticipée moyenne : cela pourrait signifier qu'une part importante de l'indexation des salaires passerait par l'intermédiaire des prix anticipés.

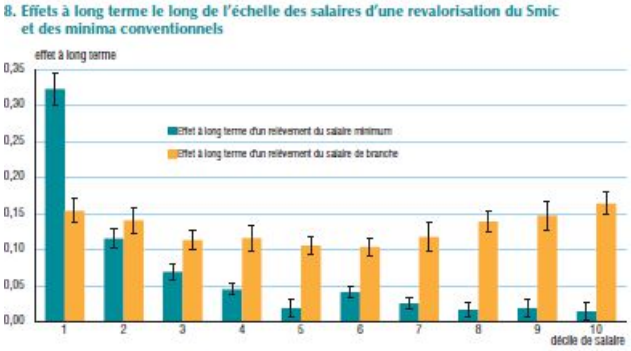
7. Les salaires conventionnels peuvent par ailleurs augmenter après une revalorisation du Smic, leur hausse affectant ensuite les salaires individuels : ainsi, l'effet du Smic pourrait être supérieur à celui présenté ici en prenant en compte ce canal de transmission.

Insee

7. Effets à long terme d'une revalorisation du Smic et des minima conventionnels : une grande hétérogénéité

Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.
Lecture : une évolution de 1 % des minima conventionnels dans la branche « Nettoyage, manutention, récupération et sécurité » aura un effet à terme de 0,36 % dans la même branche, une évolution de 1 % du salaire minimum aura un effet à long terme de 0,19 %.
Note : les branches professionnelles sont classées selon la nomenclature CRIS de la Dares.
Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

8. Effets à long terme le long de l'échelle des salaires d'une revalorisation du Smic et des minima conventionnels



Champ : France métropolitaine, entreprises de 10 salariés ou plus, hors agriculture et emplois publics, appartenant à l'une des 370 branches professionnelles couvrant le plus de salariés.
Lecture : une évolution de 1 % du Smic aura un effet à terme de 0,32 % sur le premier décile (intervalle de confiance à 95 % allant de 0,3 % à 0,35 %), et de moins de 0,02 % sur le neuvième décile (intervalle de confiance à 95 % allant de 0,007 % à 0,03 %).
Sources : Dares, panel Acemo 2006-2015, base Dares des accords d'entreprise ; Légifrance.

Pour en savoir plus :

Aeberhardt R., Givord P., Marbot C., "Spillover Effect of the Minimum Wage in France: An Unconditional Quantile Regression Approach", *Document de travail* G2012-07, Insee, 2012.
André C., « L'impact des relèvements salariaux de branche sur l'évolution du salaire mensuel brut de base entre 2003 et 2009 », *Dares Analyses* n° 011, février 2012.
André C., Muller L., « Le panel Acemo de la Dares et la base des accords salariaux de branche DGT-Dares », *Document d'études* n° 181, Dares, juin 2014.
Calvo G. A., "Staggered Prices in a Utility-Maximizing Framework", *Journal of Monetary Economics* 12 (3), : pp. 383-398, 1983.
Daniel C., « La négociation collective d'entreprise en 2015 : stabilité de la part des entreprises qui négocient » *Dares Résultats* n° 066, octobre, 2017.
Fougère D., Gautier E., Roux S., « La fixation des salaires de branche dans les accords de branche en France », *Document de travail* G2017-01, Insee, 2017.
Goarant C., Muller L., « Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009 », in *Emploi et Salaires*, coll. « Insee Références », édition 2011.
Heckman J.-J., "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47(1), pp. 153-161, 1979.
Le Bihan H., Montornès J., Heckel T., "Sticky wages : Evidence from Quarterly Microeconomic data", *American Economic Journal: Macroeconomics*, 4(3), pp. 1-32, 2012.
Luciani A., « Niveau de négociation collective et rémunération en France », in *Les entreprises en France*, coll. « Insee Références », édition 2014.
Naouas A., Combault P., « L'impact des relèvements salariaux de branche sur la dynamique des salaires de base, accentué pendant la crise, reste modéré », *Dares Analyses*, n° 033, mai 2015.
Pinel C., « La revalorisation du Smic au 1er janvier 2017, 55,2 % de femmes parmi les 1,65 million de salariés concernés », *Dares Résultats* n° 077, décembre 2017.
Taylor J.-B., "Aggregate Dynamics and Staggered Contracts", *Journal of Political Economy*, 88(1), pp. 1-23, 1980.

Emplois et précarité des séniors de plus de 55 ans

samedi 25 août 2018

Depuis les années 2000, de nombreuses mesures ont été prises par les pouvoirs publics et les partenaires sociaux pour inciter au maintien des séniors, âgés de 55 ans et plus, dans l'emploi. Quelles conséquences ? : Des progressions d'emploi avec un recours aux CDD supérieur aux autres classes d'âge ; des mobilités d'emploi plus faibles avec des arrêts maladies plus longs, plus nombreux et mieux indemnisés ; de nouvelles pathologies et plus de souffrance au travail (voir l'enquête sur le travail de la CFDT), des précarités en augmentation.

Une baisse tendancielle des sorties de l'emploi et une faible progression des embauches en contrats courts depuis 2004

Une modification du calendrier des cessations définitives d'activité due à la réforme des retraites. Depuis 2009, les préretraites sont devenues de plus en plus rares avec l'extinction progressive des financements publics. C'est aussi l'arrivée des générations ayant bénéficié d'une scolarité obligatoire jusqu'à 16 ans et la poursuite de l'allongement des durées de cotisation exigées pour liquider sa retraite au taux plein. Par ailleurs, en 2009, les conditions d'éligibilité de la retraite pour carrière longue ont été durcies.

Mais le décret du 2 juillet 2012 a élargi les possibilités de départ dès 60 ans aux personnes ayant commencé à travailler jeune, ce qui a conduit à stabiliser les départs en retraite à partir de 2013 de la classe d'âge des 60-64 ans, en particulier chez les personnes de 60 ans (et dans une moindre mesure celles de 61 ans), l'accroissement des retraites anticipées contrebalançant la diminution, consécutive au recul de l'âge minimum légal de la retraite, des liquidations de retraites de droit commun.

2- Le départ définitif de l'emploi à 60 ans est désormais marginal alors que celui à des âges plus tardifs (62 ans et plus) tend à augmenter. L'essor du taux d'activité des plus de 60 ans se traduit par des arrêts maladie (plus de 13 % ces 4 dernières années) plus longs et mieux indemnisés. En 2016, les arrêts de plus de 6 mois n'ont représenté que 6 % des prescriptions, mais 44 % des montants indemnisés. Les montants d'indemnités journalières ont crû de 4,6 % sur douze mois en juin 2018, à 10,4 milliards d'euros, selon les derniers chiffres publiés par la Caisse nationale d'assurance maladie.

3- Un rôle grandissant des CDD dans les mouvements d'emploi des seniors. La part des embauches de seniors en CDD a sensiblement augmenté entre 2001 et 2014. Elle a suivi l'évolution constatée aux autres âges mais les seniors restent plus fréquemment recrutés en CDD que leurs cadets : c'est le cas en 2014 de 86 % des embauches de 50-54 ans, 88 % des 55-59 ans, 90 % des 60-64 ans (contre 83 % pour les 40-44 ans). Le taux d'embauche en CDD des seniors atteint un pic en 2009. En lien avec la hausse des embauches en CDD, la part des départs pour fin de CDD dans l'ensemble des sorties n'a cessé de croître chez les seniors, progressant pour les 55-59 ans d'un peu moins de 35% en 2001 à 77 % en 2014, et de 19 % à 49 % pour les 60-64 ans.

En 2014, les fins de CDD constituent ainsi le principal motif de départ des seniors à tous les âges, à l'exception des 60 et des 61 ans où prédomine le départ en préretraites et retraites.

Parallèlement, la part des licenciements autres qu'économiques est sensiblement plus forte que pour les autres classes d'âge et augmente avec l'âge entre 55 et 59 ans. C'est également le cas dans une moindre mesure des ruptures conventionnelles et des licenciements économiques. Le poids des démissions, tout en restant significatif, diminue à partir de 55 ans, et est moindre que pour les autres classes d'âge.

Diverses sources statistiques confirment que la progression de l'emploi des seniors est davantage due à des sorties plus tardives, à cause du changement de la législation sur les retraites et de celles des politiques publiques relatives aux dispositifs de cessations d'activité qu'à une croissance des embauches par la conjoncture économique. Ces changements ont eu des effets sur d'autres dispositifs de la protection sociale :

- **Les effectifs de l'allocation handicapée (AAH)** ne cessent d'augmenter (+3,6 % en 2016). Cette hausse résulte d'une augmentation des dépenses de pensions d'invalidité : allongement de la durée en invalidité à la suite du recul de l'âge légal de la retraite consécutif à la réforme de 2010, et hausse du nombre de nouveaux invalides.
- **Les montants d'indemnités journalières** ont crû de 4,6 % sur douze mois en juin 2018, à 10,4 milliards d'euros, selon les derniers chiffres publiés par la Caisse nationale d'assurance-maladie.
- **Le nombre de séniors au chômage a presque triplé** entre 2008 et 2015 (+182 %)

Au vu de ce constat, le compte prévention de la pénibilité (C3P), entré en vigueur le 1er janvier 2015 avec la reconnaissance de ses 10 facteurs, prend tout son sens en permettant une meilleure prévention avec des négociations de branches pour évaluer les référentiels de pénibilité sectoriels.

Contesté par les employeurs, le C3P a été remis en cause [1].

L'ordonnance du 22 septembre 2017, l'a renommé le C2P (compte professionnel de la prévention), le nombre de facteurs passe de 10 à 6, le C2P est entré en vigueur le 1er octobre 2017. Ce fonds est géré désormais par la branche AT-MP de l'assurance maladie.

La prévention par l'adaptation des postes de travail demeure la vraie solution pour faciliter le maintien dans l'emploi et la baisse des dépenses sociales de maladie et d'invalidité des séniors.

Référence

- http://dares.travail-emploi.gouv.fr/.../les-mouvements-de-main-d-oeuvre-des-seniors-entre-2001-et-2014

Les migrants ne sont pas un coût pour les économies, au contraire !

samedi 25 août 2018

À rebours des discours politiques alarmants, une étude réalisée par trois économistes français vient démentir certaines idées reçues sur le « coût » supposé des flux migratoires en Europe. Au contraire l'afflux de demandeurs d'asile aurait un impact positif sur l'économie, dans toutes ses dimensions.

Une étude européenne

Les trois chercheurs du CNRS, de l'université de Clermont-Auvergne et de Paris-Nanterre se sont appuyés sur les données statistiques de quinze pays de l'Europe de l'Ouest, dont la France. Leur étude a été publiée dans le magazine Sciences advances mercredi 20 juin. Les chercheurs ont distingué les migrants permanents des demandeurs d'asile, en situation légale le temps de l'instruction de leur demande et considérés comme résidents une fois leur demande acceptée.

3 décennies d'augmentation des migrants

La période étudiée s'étend de 1985 à 2015. Durant ce temps l'Europe de l'Ouest a connu une augmentation importante des flux de demandeurs d'asile à la suite des guerres dans les Balkans et, à partir de 2011, en lien avec les Printemps arabes et le conflit syrien. Mais il ne faut pas oublier que les flux de migrants intracommunautaires ont augmenté en Europe après l'élargissement de l'Union européenne vers l'Est en 2004.

Quels sont les impacts distingués ?

L'étude démontre qu'une augmentation du flux de migrants permanents à une date donnée produit des effets positifs jusqu'à quatre ans après.
Ainsi le PIB par habitant augmente de 0,17 % l'année du choc. Le taux de chômage diminue (de 0,12 point de pourcentage en moyenne pour les 15 pays d'Europe de l'Ouest l'année du choc) et les dépenses publiques supplémentaires sont plus que compensées par l'augmentation des recettes fiscales. Dans le cas des demandeurs d'asile, il n'y a pas d'effet négatif. Ils auraient un impact neutre les premières années, et positif lorsqu'ils deviennent des migrants permanents au bout de trois à cinq ans.
Pour Hippolyte d'Albis, directeur de recherche au CNRS et co-auteur de l'étude sur l'impact des demandeurs d'asile sur l'économie :
« il n'y a pas eu d'effets négatifs. Evidemment il y a un coût, ces personnes vont être logées, parfois recevoir une allocation, mais cet argent va être redistribué dans l'économie. Il ne faut pas voir qu'un côté, nous on a vu le côté des impôts et on a vu que ça se compensait. L'entrée sur le marché du travail, donc la contribution à l'économie va prendre du temps et n'est pas efficace ».
Il préconise donc de mieux investir pour que ces personnes puissent rapidement intégrer le marché du travail.

Quelques explications

Ekrame Boubtane une des autres auteures de l'étude indique : « Une des explications que nous pouvons avancer, c'est que les migrants sont en moyenne plus jeunes que les résidents, ils contribuent donc aux financements des dépenses sociales, notamment les retraites ». Elle rajoute qu'un autre facteur serait la migration familiale. « Lorsque les migrants s'installent en famille dans un pays, ils sont susceptibles d'avoir plus de dépenses de consommation que les résidents ».
En outre, les dépenses publiques supplémentaires entraînées par cette augmentation du flux de migrants permanents s'avèrent finalement bénéfiques, d'après Ekrame Boubtane : « Ces dépenses augmentent mais elles sont plus que compensées par l'augmentation des recettes fiscales : l'année du choc, on est sur une amélioration du solde budgétaire de 0,11 point de pourcentage du PIB ».

Dans l'actualité

Dans l'actualité, on relève qu'en pleine saison touristique, les professionnels de l'hôtellerie et de la restauration tirent la sonnette d'alarme sur les 150 000 postes qui seraient à pourvoir dans leur secteur. Leurs représentants du GNI-Synhorcat et de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie (UMIH) « souhaitent que nos professionnels puissent accueillir de nouvelles populations de salariés comme les migrants ». Des discussions seraient en cours avec le gouvernement alors même que la loi pour une « immigration maîtrisée, droit d'asile effectif et intégration réussie » a été votée le 1er août et qu'elle doit passer devant le Conseil constitutionnel. Elle préconise que les demandeurs d'asile puissent travailler six mois après l'enregistrement de leur demande.

En conclusion

Loin des discours alarmistes et des calculs hasardeux de certains politiques, les migrants sont une chance pour l'économie comme vient le démontrer cette étude qui repose sur une réalité mathématique et chiffrée. Et les auteurs de conclure : « Dans son ensemble, l'Europe a les moyens financiers de gérer cette crise migratoire. L'enjeu est essentiellement politique. C'est même une question de souveraineté ».

Source

- https://www.20minutes.fr/economie/2294095-20180621-pourquoi-migrants-charge-economique-pays-europeens-selon-etude-cnrs

« Nous sommes à un moment extraordinaire pour réformer notre modèle social. »

22 août 2018 - La ministre des Solidarités et de la Santé, Agnès Buzyn, revient sur sa politique et son action à l'occasion d'une grande interview exhaustive.

Au Congrès de Versailles, Emmanuel Macron a appelé à créer « l'État-providence du XXIe siècle ». Comment cela se traduit-il dans votre action au sein de votre ministère ?

Je pense que le Chef de l'État a eu raison de dire qu'il faut reconstruire notre modèle d'État-providence. Aujourd'hui, on voit bien que ce modèle s'essouffle et qu'il n'est plus suffisamment adapté à notre société et aux problématiques qu'elle rencontre comme le vieillissement de la population ou le chômage de masse.
Notre État-providence a été construit par le Conseil National de la Résistance, pendant la période d'après-guerre. Il s'adressait à une société qui connaissait le plein-emploi, majoritairement jeune et à l'espérance de vie assez courte. Notre système a certes évolué depuis, mais il ne faut pas s'arrêter et aller encore plus loin.
Recréer l'État-providence du XXIe siècle, c'est garder les mêmes valeurs de protection des personnes dans leur spécificité mais en les adaptant à l'évolution de leurs besoins de santé par une meilleure prise en charge du vieillissement et des pathologies chroniques et de leurs problèmes familiaux ou professionnels.
C'est pour cela qu'il est impératif de reconstruire un État-providence adapté à nos modes de vie, à notre époque. Cela ne veut pas dire renoncer à nos valeurs, mais utiliser d'autres mécanismes, d'autres paramètres, pour être au rendez-vous de ce dont nos concitoyens ont besoin.

Tout en respectant une logique de contrôle de la dépense publique ?

Oui, c'est un impératif. Si l'on veut que l'État-providence soit juste, il faut le penser de sorte que les générations futures puissent le financer. Il est inconcevable d'imaginer un État-providence qui ne s'intéresse et ne redistribue qu'à une seule génération sans prendre en compte la dette accumulée pour les générations suivantes.
Le contrôle des dépenses publiques, c'est donc ce que l'on doit aux générations à venir et, pour moi, c'est un enjeu de solidarité intergénérationnelle. Si on dépense plus que ce que l'on a et qu'on accumule de la dette ce sont nos enfants ou nos petits-enfants qui la paieront.

Concernant la dépendance, pourquoi parle-t-on de nouveau risque alors que tous les Français y sont ou seront un jour confrontés ?

C'est un risque qu'on ose aujourd'hui appeler comme tel et qu'on pose sur la table comme un vrai sujet sociétal en disant « on ouvre ce débat ». Mais ce n'est pas un nouveau risque. Tous les gouvernements des 15 dernières années ont vu le problème et, d'ailleurs, beaucoup de rapports ont déjà été publiés sur ce sujet par le passé.
Mais je pense que le point faible de ces rapports est qu'ils ont fait des questions du vieillissement et de la dépendance des enjeux essentiellement budgétaires et les conclusions représentaient de telles dépenses qu'ils se sont dit « on met le rapport sous le tapis ».
Or, nous devons bien questionner aussi notre modèle de prise en charge. Si vous interrogez une personne âgée, il n'y en a pas une seule qui veut aller en EHPAD : le souhait de la grande majorité des personnes est de vieillir à domicile.

Il faut donc repenser notre vision de la vieillesse et de la perte d'autonomie pour imaginer une meilleure prise en charge pour nos aînés, mais également penser celle que nous souhaitons pour notre propre génération et pour les générations qui vont suivre.
Je pense que notre modèle n'inclut pas suffisamment les personnes âgées aujourd'hui. Ce n'est donc pas un bon modèle. Il faut valoriser les contributions des personnes âgées et non les exclure. N'oublions pas qu'elles contribuent économiquement à notre société et que toute une filière leur est dédiée avec la Silver Economie qui regroupe les acteurs économiques et industriels qui participent à l'adaptation de la société au vieillissement de la population.
En réalité, je pense qu'il faut se poser les questions fondamentales : Où a-t-on envie de vieillir ? Comment veut-on vieillir ? Et ensuite, comment financer le moment où on devient dépendant ?
C'est donc une vraie révolution sociétale qu'il faut opérer sur ce sujet ?
C'est une chance de vieillir. J'ai vu trop de gens mourir à 20 ans, 30 ans – dans ma vie professionnelle. À chaque fois que je passe un anniversaire, je pense à ces femmes et ces hommes que j'ai vu mourir sans pouvoir élever leurs enfants. Donc c'est une chance, et il va falloir qu'on assume cela comme une chance.
Est-ce que vous sentez la société prête sur cette question ?
Je pense que si l'on veut que la société soit prête sur cette question, il faut expliquer les choses de façon apaisée, faire de la pédagogie et l'intégrer à la construction de cette réflexion.
C'est ce que l'on a fait pour les lois de bioéthiques en faisant travailler des comités citoyens dans le cadre des États généraux. Tous les membres de ces comités bioéthiques, qui ont réfléchi sur des sujets très polémiques, ont tous reconnu avoir changé d'avis après avoir travaillé ces questions, après s'être informés, après avoir débattu.
Ce qui veut bien dire qu'il faut oser mettre sur la table des problèmes complexes, parce que la société, à condition qu'elle soit bien informée et intégrée au débat, est prête à aborder cette complexité.
Le problème en réalité, ce n'est pas la société mais la politisation de questions techniques par les partis politiques qui s'emparent des sujets de manière très idéologique parce que c'est plus simple.
Je pense que la force du président de la République est qu'il ose affronter les problèmes dans leur complexité et qu'il sait les expliquer de manière honnête aux Français. Je m'inscris totalement dans cette démarche parce que les paroles binaires, les choix manichéens entre tout noir ou tout blanc ne me correspondent pas, parce que la vie ça ne ressemble jamais à ça. C'est vrai pour la bioéthique et c'est aussi vrai pour le vieillissement.
Et dans ce nouveau modèle social, quelle place donne-t-on aux personnes les plus pauvres ?
Cela va être l'orientation de la stratégie de lutte contre la pauvreté que l'on va présenter cet automne. Comme vous le savez, cette stratégie contient de multiples volets mais avec une focalisation particulière sur les enfants et les jeunes.
Très tôt dans la vie, parfois même avant la naissance, se creusent des pertes de chance qui ne pourront jamais être surmontées. Ces déterminismes sont tous liés à des carences d'apprentissage : du langage, des compétences psycho-sociales, du savoir-être ou à des problèmes de santé provenant d'un manque de sport ou d'hygiène de vie.
Ce que nous voulons, c'est véritablement changer de modèle en décidant de prévenir plutôt que de guérir. Je ne veux plus qu'en France la pauvreté soit un héritage qu'on se transmet de génération en génération. Il faut casser cette assignation à résidence qui empêche les personnes d'évoluer socialement.
Il y a ensuite les mesures qui servent à subvenir aux besoins des personnes qui vivent dans une grande précarité. Les minimas sociaux ne peuvent pas dédouaner les pouvoirs publics de leur rôle d'accompagnement des personnes vers l'émancipation par le travail. Ce qui rend heureux, c'est de savoir qu'on peut reprendre en main son destin, se former, avoir un emploi, s'inscrire dans la vie normale et c'est cet accompagnement qu'on doit aux gens.
Nous sommes conscients que ce modèle d'accompagnement vers le retour à l'emploi ne sera jamais complètement efficace et universalisé à toutes les personnes qui reçoivent des minimas sociaux. Il restera toujours, et cela a toujours été, de tous temps, des personnes extrêmement fragiles qui ne pourront pas revenir vers l'emploi et qui seront contraintes de vivre avec des minimas sociaux. C'est pour cela que l'existence de ces aides n'est aucunement remise en cause.
Mais nous devons aller plus loin pour lutter contre ces barrières qui empêchent certains de retourner vers l'emploi. Il existe énormément de personnes qui voudraient s'inscrire dans une démarche d'émancipation et qui ne le peuvent pas. D'abord parce qu'elles ne savent pas quelle porte ouvrir et ensuite parce qu'elles subissent ce qu'on appelle des freins périphériques à l'emploi.
Je pense notamment aux parents seuls avec enfant(s). Certains d'entre eux trouvent en effet des emplois mais se voient parfois dans l'impossibilité d'accepter parce que le lieu ou les horaires qu'on leur propose ne sont pas compatibles avec leur situation.
L'enjeu également, c'est de trouver quels sont les acteurs qui peuvent aider, à tous les niveaux, les personnes les plus vulnérables ?
Oui. Il existe de nombreux acteurs qui peuvent aider les personnes les plus vulnérables, mais leur nombre entraine aussi de la complexité. Tous les acteurs du champ de l'insertion et de l'accompagnement comme les associations, Pôle emploi, les départements ou la CAF sont essentiels dans la lutte contre la pauvreté mais cette multiplicité des guichets est aussi un problème.
C'est pour cela que l'un des objectifs fondamentaux de la stratégie de lutte contre la pauvreté que l'on va mettre en place est de simplifier l'accès aux aides.
Concernant la petite enfance, le système français est-il toujours aussi exemplaire ou faut-il aujourd'hui basculer vers quelque chose de différent ?
Il faut le faire bouger. Aujourd'hui notre système de crèche par exemple favorise de fait les couples qui travaillent. Il n'est pas du tout incitatif pour des personnes sans emploi puisque ces personnes n'ont pas besoin de faire garder leurs enfants en temps plein - donc cela pose des problèmes de rentabilité pour les crèches. Et je dois dire que le système de tarification de ces structures est en partie responsable de cet état des lieux.
Nous venons de signer les objectifs à la fois financiers et qualitatifs définissant la politique familiale de la Caisse Nationale d'Allocations Familiales pour les 5 ans à venir. Parmi ces objectifs, des bonus financiers ont été créés : des bonus pour la création de places de crèches dans les quartiers relevant de la politique de la ville, des bonus pour favoriser la mixité sociale ainsi que l'accueil d'enfants en situation de handicap. Cela n'a jamais été fait avant. Aujourd'hui, on s'engage dans cette voie.
Nous travaillons également sur la transparence de l'attribution des places en crèches. Le système est aujourd'hui opaque et les parents se voient refuser des places sans explications et sans accompagnement vers un mode de garde alternatif. Nous travaillons à changer cela, pour que tous les parents aient la possibilité de concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle.

Le 100 % santé a été l'un des grands engagements de campagne du Président, comment l'avez-vous obtenu ?
Notre objectif était de permettre à tous les Français d'avoir accès à des soins optiques, dentaires et auditifs, sans frais à leur charge, complétement remboursés par leur complémentaire santé et la sécurité sociale. Cela va permettre aux plus modestes d'entre nous de ne plus renoncer à des équipements nécessaires comme des appareils auditifs, des couronnes, des bridges ou des lunettes pour des raisons financières.
Grâce à cette réforme les Français pourront bénéficier d'une baisse de prix progressive à partir de 2019, et à partir de 2021, de soins complétement remboursés.
C'était une promesse de campagne du président et je suis très fière de l'avoir tenue. La concertation que nous avons menée pendant plusieurs mois a débouché sur un nouvel équilibre à la fois soutenable pour les acteurs mutualistes et les professionnels, et plus juste pour les Français.
Le poids de la parole politique et notre détermination à y arriver ont été décisifs durant ces négociations. C'était très important pour nous que les Français puissent constater que lorsqu'on prend un engagement aussi important que celui-ci, on ne lâche rien et on parvient à faire bouger les lignes.
C'est la force de notre président et de notre Gouvernement. Quand on dit quelque chose, on le fait !
Ce 100% santé va-t-il pénaliser les plus vulnérables, ceux qui ont une mutuelle de solidarité (CMU-C, ACS) ou qui n'ont pas de mutuelle tout court ?
Le 100% santé ne pénalise personne. Tout le monde y aura droit. Ce serait aller à contrecourant de la vérité et de la philosophie de cette réforme que de ne pas respecter cela.
La politique de santé n'a de sens à mes yeux que si elle est solidaire et qu'elle lutte activement contre les inégalités. C'est précisément parce qu'on avait à l'esprit les difficultés de beaucoup des personnes les plus vulnérables à financer certains soins et équipements que nous avons mis en place cette réforme.
Peut-on garantir que le panier de soin sera de qualité ?
Nous avons pris des engagements pour que les produits proposés soient de qualité. Ils le sont. Ils répondent de façon médicalement pertinente aux besoins de santé et à l'attente esthétique des Français.
Par exemple, les verres proposés pour les lunettes des personnes très myopes sont amincis et le choix pour une monture de lunettes varié, de sorte que chacun puisse trouver un produit qui lui correspond.
De plus, les offres proposées sont amenées à progresser pour s'adapter aux évolutions techniques et aux besoins de santé des Français.
Les choix relevant de considérations plus personnelles seront quant à eux assumés par l'assuré. Les personnes qui le souhaitent pourront faire le choix d'une autre prestation. La liberté de choisir des patients et de proposer des professionnels sont naturellement maintenues.
Vous avez parlé de la complexité des problèmes qu'il faut poser sur la table. L'hôpital en rencontre beaucoup comme le prouve le malaise de certains personnels. Qu'allez-vous faire pour y répondre ?
Le problème aujourd'hui est qu'il y a un manque d'organisation et de coordination entre les soins pratiqués en ville et les hôpitaux, ce qui pèse lourdement sur la capacité des patients à accéder à des soins du quotidien.
Cela se ressent particulièrement dans les services d'urgences qui reçoivent des patients pour des motifs sans gravité lorsque les cabinets médicaux sont fermés ou lorsque les patients ont besoin rapidement d'examens complémentaires.
Or, il est aujourd'hui difficile d'avoir accès à ces moyens s'il n'y a pas une organisation préalable des professionnels de santé concernés.
Ces difficultés sont bien évidemment aggravées dans certaines régions par un phénomène de désertification médicale. La seule façon d'aider l'hôpital est donc de repenser notre système de santé dans son ensemble, en faisant émerger des projets adaptés aux besoins locaux.
Pourquoi ce changement de logique ?
Notre modèle avait été conçu à l'après-guerre pour une population jeune et pour traiter des maladies aiguës, des infections et des accidents de travail, alors très nombreux à l'époque. Il avait été organisé autour de deux pôles, avec d'un côté l'hôpital chargé de traiter les pathologies lourdes et de l'autre la médecine de ville, chargée essentiellement des maladies infectieuses communes. Aujourd'hui ce modèle n'est plus viable.
Nous sommes confrontés aujourd'hui à une population vivant de plus en plus longtemps, 85 ans en moyenne, et à une explosion des maladies chroniques comme le diabète, les cancers ou l'insuffisance cardiaque.
Si on ne remet pas à plat le système de santé dans sa globalité, la formation des professionnels, la façon dont il est financé et organisé alors nous ne serons pas en mesure de répondre à ces nouveaux enjeux.
Cela passera également par une révision des tarifications ?
Effectivement, la tarification à l'activité occupe une part trop importante des revenus des établissements de santé, ce qui a pour effet de créer une concurrence entre les professionnels, les empêchant ainsi de travailler en équipe et de soigner au mieux les patients.
La rémunération aujourd'hui ne tient pas compte de la qualité et de la pertinence des soins et c'est un problème. Elle ne reconnait pas non plus correctement les consultations ou actions de prévention. Je veux donc que ces critères soient intégrés dans les calculs de rétribution.
Il faut désormais diversifier les modalités de financement et de paiement afin de reconnaitre le travail important qui est réalisé en dehors des actes.
Cette diversification permettra ensuite d'attribuer des financements aux groupes de soignants qui se seront réunis pour répondre à des missions de santé ou encore pour porter des projets de prévention.
Enfin les maladies chroniques feront l'objet de recommandations concernant la qualité de leurs prises en charge. Une fois ces critères établis, celles-ci pourront donner lieu à une rémunération au forfait pour l'ensemble du suivi de la maladie.
Tout cela est actuellement discuté avec les professionnels libéraux et les fédérations hospitalières.
La tarification à l'activité (T2A) représente 70% du budget des hôpitaux, l'idée c'est de passer à combien ?
A 50%. C'était une promesse du président. Nous irons progressivement vers cet objectif.
Et pour le patient, qu'est-ce que cela va changer ?
Mon but n'est pas que le patient dépense plus ou qu'il dépense moins mais qu'il soit mieux soigné, qu'il ait une prise en charge plus adaptée à ses besoins, en particulier pour les pathologies chroniques, qu'il y ait un suivi partagé, coordonné entre les différents professionnels de santé et que chaque patient ait la garantie d'avoir le bon soin au bon moment et par la bonne structure.
Combien de temps faut-il pour mettre en place ce nouveau système de santé ?
Beaucoup d'autres pays occidentaux ont eu la même démarche puisque tous les pays industrialisés font face aux mêmes défis démographiques et épidémiologiques.

Par comparaison, je dirai qu'il faudra au moins 4 ou 5 ans. Cependant, certaines mesures vont entrer en application rapidement, la formation par exemple avec l'évolution de la sélection à l'entrée des études de santé ou la création du métier d'infirmier en pratique avancée.

Ne faut-il pas revoir le numerus clausus et la façon dont sont organisées les études de médecine ?

Nous sommes en train de travailler avec Frédérique Vidal pour supprimer le gâchis de la première année et reconcevoir les études de santé, en permettant par exemple la diversification des profils des étudiants et en créant plus de passerelles entre les filières y compris non-scientifiques.

Quant au numerus clausus, il faut savoir qu'il a déjà beaucoup augmenté depuis 2005. Nous sommes repassés à 9 000 médecins formés par an alors qu'avant nous étions à moins de 4 000.

Mais il est encore difficile d'évaluer l'impact de cette augmentation du numérus clausus puisqu'il y a un délai d'environ 10 ans entre le commencement de la formation de l'étudiant médecin et le début de sa carrière professionnelle.

Comment travaillez-vous sur le sujet des déserts médicaux ?

C'est vraiment une des premières choses dont on me parle depuis que je suis arrivée au ministère. Cette réflexion a eu une place majeure durant la grande concertation nationale que j'ai organisée au printemps 2018 et elle est au cœur de la stratégie de transformation de notre système de santé, que je présenterai cet automne.

Dans les faits, très peu de médecins s'installent dans ces zones rurales et parfois l'offre de soins n'est pas à la hauteur du service que l'on doit rendre à la population. C'est une vraie souffrance pour beaucoup de personnes dans certains territoires.

Pour remédier à cette situation, il est important de repenser la proximité des soins de premiers recours. Nous allons donc développer l'utilisation du numérique en facilitant le recours à la télémédecine qui sera très utile pour les patients habitant dans les déserts médicaux. Nous allons également promouvoir la mutualisation des connaissances et des services et repenser la formation des étudiants notamment pour les inciter à exercer dans les territoires ruraux.

Vous excluez donc toute mesure contraignante pour les médecins ?

Nous sommes à un moment crucial pour réformer notre système et les professionnels de santé hospitaliers et libéraux en sont conscients. Par conséquent, je pense que les mécanismes de coercition n'ont pas leur place puisque nous partageons une ambition commune.

L'ensemble des professionnels de santé s'accordent aujourd'hui sur l'idée d'une forme de responsabilité territoriale. Les professionnels hospitaliers et libéraux doivent tous se sentir responsables vis-à-vis d'un territoire, sans quoi rien ne sera possible.

Parlons, si vous le voulez bien, des anti-vaccins et de toute cette fausse science qui prend de plus en plus d'influence et qui inquiète. La lutte contre ces fake news doit être pour vous un énorme enjeu ?

C'est l'une des raisons qui m'a le plus motivée dans ma prise de fonction. Cela fait de nombreuses années que je trouve que les pouvoirs publics ont déserté le terrain de la pédagogie scientifique. Mon but en tant que ministre est de réaffirmer le poids de la connaissance scientifique. C'est ce que j'ai fait avec les vaccins, ce que je ferai avec le tabac et dans toutes les actions que je porterai.

Au-delà des anti-vaccins purs et durs, il y a également une grande défiance des Français ?

Je suis convaincue que la vaccination obligatoire va recréer de la confiance entre la science et les Français. Cette décision, c'est la décision d'une ministre de la Santé qui est médecin. C'est une décision rationnelle, dont je porte la responsabilité.

D'ailleurs, le dernier sondage réalisé par Ipsos va dans ce sens puisque 83 % des Français seraient devenus favorables au principe de vaccination. C'est presque 15% de plus qu'en 2016.

Vous observez cette défiance sur d'autres sujets ?

Je crois que nous devons également poursuivre une vraie réflexion sur la relation ambivalente qu'entretiennent les Français avec les médicaments.

Ils manifestent une très grande méfiance à l'égard de l'industrie pharmaceutique alors qu'ils sont en même temps parmi les premiers consommateurs de médicaments en Europe, notamment en termes d'antibiotiques et d'anxiolytiques. Je n'arrive pas à m'expliquer ce paradoxe.

Les Français doivent garder à l'esprit qu'un médicament comme un vaccin est fait de composants chimiques et que par conséquent, il agit forcément sur le corps humain et peut donc comporter des effets secondaires.

Nous devons faire plus de pédagogie sur le recours aux médicaments pour que les Français acceptent l'existence d'une balance bénéfices-risques.

Il y a un débat qui est très polémique, où il n'y a pas de vrai ou de faux, ce sont toutes les questions de bioéthique. Comment fait-on pour créer une forme de consensus et faire accepter la décision qui sera prise ?

La loi sera votée par le Parlement, donc ce sera une décision démocratique. Mais ce que je veux avant tout, c'est apaiser le débat. Je pense qu'il faut arrêter de traiter ces questions sous un angle polémique et idéologique.

Dans la bioéthique il faut trouver ce chemin de crête entre les valeurs fondamentales qu'une société tient à défendre et les réponses que l'on se doit de donner face aux situations de souffrance et de drame que rencontrent certaines personnes.

Je ne ferai jamais de la bioéthique un instrument idéologique parce que c'est trop grave et trop sérieux. C'est pour cela que je veux que les débats que nous tiendrons prochainement soient rationnels et apaisés.

Et comment fait-on quand il n'y a ni écoute, ni respect ?

On continue de se battre, on s'exprime et on essaye de convaincre. Il y a souvent un chemin à trouver pour rétablir le dialogue.

Sur un autre sujet, les pensions de réversion, on a vu qu'il était incroyablement difficile d'avoir un débat politique serein ?

C'est propre à la politique ça. La réflexion initiale était de définir ce que devaient être les droits familiaux pour l'avenir, c'était la question qui avait été posée lors de la concertation citoyenne sur les retraites.

Mais certains se sont emparés du sujet en affirmant que l'on voulait remettre en cause les pensions de réversion afin de créer de l'angoisse auprès de la population.

Je le répète, supprimer les pensions de réversion n'a jamais été envisagé !

On a l'impression que ce chemin de crête dont vous parliez, vous le trouvez avec les professionnels, vous le trouvez avec les Français, mais que c'est plus difficile avec les politiques ?

Exactement, c'est plus difficile. C'est le jeu… mais je resterai fidèle à cette ligne que je me suis fixée de toujours essayer de convaincre. De toujours m'inscrire dans un débat rationnel et apaisé.

Vous vous attendiez à cela, vous qui veniez de la société civile ?

Non, il faut vivre la situation par soi-même pour vraiment bien mesurer ce qu'est le débat politique à proprement parler.

À la fin de ce quinquennat, comment aimeriez-vous que l'on juge votre action ?
Mon seul objectif est de travailler encore et encore pour nos concitoyens en étant utile à leur quotidien. Quand je dois trancher sur un arbitrage, prendre une mesure ou proposer un projet, je me mets toujours à la place des personnes concernées.
À la fin de mon mandat, j'espère simplement que les différentes personnes – aux différentes vulnérabilités – que j'ai eu à prendre en charge dans ce ministère, se seront senties à la fois respectées et protégées et que leur situation se sera améliorée.

Rapport Lecocq sur la santé au travail : du bon, du flou et des propositions alternatives
AOÛT272018 Thème: %1 Ressources
Sources Blog de Denis Garnier
Le rapport Lecocq sur la santé au travail a l'avantage de bousculer les lignes. L'inconvénient, c'est qu'il bouge aussi celles qui sont à leur place. La réponse qu'apportera le gouvernement méritera toutes les attentions sur les intentions réelles.
Résumons l'essentiel...

- Les services de santé au travail interentreprises disparaitraient au profit d'une structure régionale de droit privé « région santé au travail », qui disposerait d'un conseil d'administration paritaire où siège le représentant de l'État et qui s'appuierait sur des antennes locales permettant de maintenir une proximité géographique avec les entreprises sur le territoire.
- Le financement serait assuré par une cotisation uniforme sur le territoire national qui mutualiserait différentes cotisations existantes pour créer un fonds de prévention collecté par les URSSAF (essentiellement les cotisations accidents du travail et service de santé au travail).

La lecture critique et prospective ci-dessous se limite aux deux seuls points résumés ci-dessus. Le rapport comporte d'autres éléments intéressants (structure nationale, école de santé au travail, recentrage des missions des CARSAT et de l'Inspection du travail etc.) qui feront l'objet d'autres articles.
Les services de santé au travail interentreprises disparaitraient.
Le bon (?)
Je ne partage pas cette proposition brutale et radicale de suppression de ce niveau d'intervention de proximité que représentent les services de santé au travail interentreprises (SSTI), même si le rapport prévoit qu'il y aurait des antennes locales.
Au contraire, j'estime que le projet devrait s'appuyer sur le réseau existant des 253 SSTI et sur les 642 SST autonomes (qui sont de proximité, eux) qui, avec 20 000 points de consultation, couvrent aujourd'hui 18,2 millions de salariés.
Cependant, la nécessité d'harmoniser les objectifs, les pratiques, les règles de fonctionnement et de financement, voire de créer une convention collective commune pour tous les professionnels qui travaillent au sein de ces 895 structures, auxquelles pourront s'ajouter ceux qui proviendront des CARSAT et des ARACT ou de l'organisme régional de l'OPPBTP, est d'une absolue nécessité.
Le flou
La notion de guichet unique pour les entreprises, placé au niveau régional, n'est pas réaliste, car les services proposés seront dispensés au cœur du territoire.
En supprimant les SSTI, qui sont des structures privées associatives entièrement financées par des entreprises adhérentes, se pose la question du devenir de leurs actifs et de leur patrimoine. Certes la « région santé au travail » serait un organisme de droit privé mais comment opérer ce transfert d'actifs et de patrimoine ? Les entreprises, qui ont financé ces actifs et ce patrimoine, seront-elles prêtes à les donner sans compensation à la structure régionale ?
Le maintien des services de santé au travail autonomes au sein des grandes entreprises ne permet pas d'assurer une cohérence d'ensemble que préconise le rapport de la mission. Ce qui paraît possible pour les 253 SSTI doit aussi l'être pour les 642 SST autonomes.
En remarque subsidiaire, l'on peut craindre que bien des médecins du travail qui exercent dans ces structures n'anticipent leur départ à la retraite pour éviter les nécessaires adaptations d'une nouvelle réforme qui va les placer sous une tutelle régionale ?
Toutes ces questions méritent des précisions ou, plus sagement, un débat pour amender les recommandations de la mission.
Proposition alternative
Si l'on veut réellement « partir du besoin des salariés et des entreprises au niveau local », (3.1.2 p. 130), inversons la gouvernance par une approche territoriale en partant des bassins d'emplois, des « territoires vécus », en dépassant les départements et les logiques d'agrément tels qu'on les connaît à ce jour.
Il faut dessiner un territoire de santé au travail (TST) en s'appuyant sur les 895 SST et en définissant les compétences et le socle commun de service dont ils auront la charge. Ce socle commun pourrait être celui des missions citées aux 3 premiers alinéas prévu dans le rapport page 6 et 130 :
le suivi individuel obligatoire de l'état de santé des travailleurs ;

- un accompagnement pluridisciplinaire en prévention des risques et de promotion de la santé au travail (expertise technique, conseils méthodologiques, appui au déploiement de démarches de prévention technique et organisationnelles, aide à l'évaluation des risques, structuration d'une démarche de prévention, mise en place d'un système de *management* de la santé et sécurité, déploiement d'une politique sur la qualité de vie au travail…) lorsque les entreprises n'ont pas la capacité de réaliser ces actions elles-mêmes ;
- l'aide au maintien dans l'emploi par l'intervention précoce dans le parcours de soins, l'adaptation du poste de travail, l'accompagnement dans le parcours social d'insertion (accès aux aides, reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, articulation avec les travailleurs sociaux, formation professionnelle…) ;

Ces TST, certifiés (AMEXIST, ISO, HAS, aucune importance), pourraient travailler en réseau au sein de la nouvelle structure « région santé au travail » et être missionnés par convention (CPOM, CPG, COG...).
La région santé travail aurait comme compétences :

- le complément d'expertise en direction des TST et des entreprises avec les compétences des agents qui proviennent des CARSAT, ARACT et l'office régional de l'OPPBTP ;
- l'accès à un centre de ressources diffusant les outils et guides utiles et favorisant la capitalisation et le partage des bonnes pratiques ;
- la formation des acteurs dans l'entreprise en matière de prévention ;
- le conseil d'orientation des entreprises vers le recours à un intervenant externe habilité ;
- éventuellement, l'agrément des TST avec le concours actuel des médecins inspecteurs du travail.

Cette proposition alternative privilégie un passage en douceur de la réforme qui est proposée par la mission. Rappelons que l'objectif principal que la mission poursuit est de créer un rapport de confiance entre les entreprises et un service de santé au travail n'exerçant aucune mission de contrôle.

Le financement serait assuré par une cotisation uniforme.

Le bon

Les allocations de ressources par le Fonds national de prévention alimenté par une cotisation unique est de bon sens et simple à mettre en œuvre dans le schéma de redescente des moyens. Le retrait de l'autonomie financière des actuels SSTI permettra une simplification du fonctionnement et une homogénéisation des pratiques et des ressources.

Le financement serait assuré par une cotisation unique des employeurs recouvrée par les URSSAF, à coût global constant pour les entreprises, ce qui pourrait s'apparenter à une bonne idée mais la création d'un fonds national de prévention est aussi une bonne idée.

Le flou

Le rapport préconise une cotisation unique pour les employeurs : « Les contributions financières des entreprises pour les structures régionales de prévention et celle concernant l'OPPBTP pour les entreprises qui en relèvent pourraient être regroupées avec celles des AT-MP au sein d'une cotisation unique de « santé travail » directement recouvrées par les URSSAF » (1.7 p. 134).

En clair, l'actuelle cotisation pour accident du travail serait regroupée avec la contribution financière pour les structures régionales de prévention pour créer une cotisation unifiée.

Contrairement à la visibilité recherchée, la partie prévention sera noyée avec la partie réparation.

Par ailleurs, le rapport de la mission préconise une modulation de cette cotisation unique selon le risque spécifique de l'entreprise ou de son engagement en matière de prévention.

« Un employeur qui recourt à des prestations de prévention, hors la structure régionale, verra sa cotisation réduite à due concurrence ». (1.7. p. 134).

*Une entreprise peut créer une société de conseil, chargée de lui fournir des prestations de prévention (formation etc.) qu'elle déduira de sa cotisation unique.*C'est une idée qui risque d'anéantir le bien-fondé de la nouvelle organisation de la prévention projetée par la mission. Par exemple, une entreprise peut créer une société de conseil, chargée de lui fournir des prestations de prévention (formation etc.) qu'elle déduira de sa cotisation unique. Les entreprises qui comptent un service de santé au travail autonome pourront déduire les coûts de la prévention de la cotisation unifiée. Dans quelles limites ?

Ce principe va mener à d'inévitables contournements qui fragiliseront l'équilibre général du système. Une partie des cotisations devient aléatoire, ce qui n'est pas favorable au règlement de charges pérennes que représentent les frais de structures et de fonctionnement, les charges de personnel représentant plus de 70 %.

Sur le fonds national de prévention, le flou semble encore plus grand. Il est précisé que le fonds « regroupe l'ensemble des ressources destinées à la prévention au sein d'un fonds unique ». Soit mais, dans ces ressources, il y a « la cotisation versée pour le financement des structures régionales de prévention » ce qui parait logique. Mais, comment isoler cette cotisation pour « structures régionales de prévention », lorsque la mission recommande une cotisation unique qui la regroupe avec les cotisations AT ?

Si la cotisation pour accident du travail intègre le fonds de prévention, ce n'est plus un fonds de prévention mais le budget des risques professionnels actuel de la branche « accidents du travail », qui compte aujourd'hui en son sein le fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT).

Enfin, si le rapport de la mission parle ici de « la cotisation versée pour le financement des structures régionales de prévention », à aucun moment elle ne définit cette cotisation (modalités, taux etc.).

Accessoirement, reprenons les éléments de comparaison avec l'Allemagne (encadré 4, page 53). Si l'on observe uniquement la partie prévention dans les dépenses nationales de risques professionnels, la France consacre 3 % de sa cotisation pour accidents de travail à la prévention lorsque l'Allemagne y consacre 10 %. Ainsi, en consacrant 3 fois plus de moyens à la prévention, l'Allemagne peut se féliciter des dépenses moindres pour la réparation. Mais pour cela, il faut investir, ce qui voudrait dire que le fonds national de prévention des accidents du travail (FNPAT) de la branche AT-MP devrait passer de 341 millions à 1,3 milliard d'euros. Compte tenu du contexte organisé par le gouvernement, les effets d'annonces risquent de primer sur la réalité de mesures concrètes à venir.

Proposition alternative

L'idée d'une cotisation unifiée pour financer la prévention des risques professionnels dans un fonds national est une bonne idée. Mais la cotisation AT-MP, modulable et récemment réformée doit rester le socle du financement de la réparation. Que, de ce budget AT-MP, ressorte un excédent qui soit affecté à la prévention pourrait-être une bonne idée afin de de répondre à la recommandation n° 4, consistant à « augmenter significativement le montant des aides destinées aux entreprises » (p.137).

Mais le fonds de prévention doit être alimenté par des ressources pérennes. La cotisation unifiée, mêlant la réparation et la prévention, paraît dès lors comme une idée inappropriée.

Pour que la visibilité soit parfaite, il conviendrait de créer la cotisation pour prévention permettant de financer l'ensemble du dispositif de prévention, national, régional et territorial.

Si la prévention des risques professionnels permet d'améliorer les performances globales des entreprises (voir p 22 et 23), il faut alors investir dans ce domaine. Le retour sur investissement se réalisera directement sur les performances globales des entreprises et il ne semble pas nécessaire d'y ajouter des baisses de cotisations pour celles qui seraient les plus vertueuses (recommandation n° 4).

Mais cet investissement ne peut pas s'engager sur la seule base d'un regroupement de différents budgets dans le fonds national de prévention. Tous les regroupements opérés de différentes structures n'ont jamais permis de dégager les excédents attendus. La réorganisation de la santé au travail ne fera pas mieux.

Le futur montant du taux de la cotisation au fonds de prévention doit intégrer :

- les fonds de l'État affectés à la prévention et traduisant sa volonté d'investir dans la prévention,
- le fonds de la branche AT-MP affecté à la prévention, qui devra être particulièrement renforcé (voir note sur la comparaison avec l'Allemagne),
- l'équivalent des cotisations actuelles versées au SSTI,
- une quote-part des fonds provenant des organismes de complémentaire de santé, (2 %),
- une part provenant du fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés (issue de l'AGEFIPH),
- une part volontaire de cotisation des travailleurs indépendants et chefs d'entreprise.

Et, si les propositions complémentaires ci-dessous sont retenues :

- les cotisations pour nouvelles de prévention des 3 fonctions publiques,
- les cotisations pour nouvelles des entreprises qui avaient un SST autonome.

Propositions complémentaires

- La prévention dans la fonction publique

« La mission n'omet pas la situation des agents des trois fonctions publiques qui, outre qu'ils bénéficient déjà des dispositions de la partie IV du code du travail, doivent pouvoir accéder à un accompagnement en prévention de même niveau que les salariés de droit privé » (voir pp. 5 et 129 et recommandation n° 16, p. 141).

Je partage cette recommandation. Le fait de voir l'État contribuer au dispositif par le versement de la cotisation au fonds de prévention pour ses agents sera d'une part un gage de confiance dans cet investissement et, d'autre part, permettra de mettre en œuvre une véritable réponse à la prévention des risques professionnels des fonctionnaires au sein de la fonction publique, ce qui est loin d'être le cas aujourd'hui.

2 - Les services autonomes de santé au travail

La question des services de santé au travail autonomes reste entière.

La mission précise : « 2.9.4.4 Les services de santé au travail autonomes ne sont pas pluridisciplinaires, surveillent une population restreinte de salariés et se situent en marge des services interentreprises » (p. 100).

« Une contribution, en temps ou financière, des entreprises dotées d'un service autonome, au titre de la mutualisation de la prise en charge de la prévention… se justifierait notamment en raison des travaux qu'elles confient fréquemment à des PME dans le cadre d'une relation de sous-traitance ou de recours à des prestations extérieures » (recommandation n° 7, p. 139).

Plus certainement, il conviendrait que les services autonomes de santé au travail intègrent la structure « région santé au travail ». Cela ne paraît pas plus compliqué que d'y intégrer les 253 SSTI. Ainsi, l'ensemble des 895 services de santé au travail (SSTI + SSTA) serait financé par le Fonds national de prévention et toutes les entreprises participeraient au financement par un taux unique et non modulable.

La pluridisciplinarité deviendrait effective et les compétences internes seraient complétées par celles de la région santé travail. Ces anciens services autonomes, pourraient rester au cœur des entreprises par convention passée avec la « région santé au travail ».

3 - Bilan provisoire

En résumé, les objectifs de ce rapport vont dans le bon sens mais sont clairsemés dans de multiples recommandations qui risquent d'en diluer la portée.

L'idée « de partir des besoins des salariés et des entreprises au niveau local » est bonne mais « le guichet unique » au niveau régional ne semble pas pertinent pour organiser la prévention au plus près des travailleurs.

En matière de financement, l'idée d'une cotisation pour prévention doit prévaloir sur celle d'une cotisation unifiée. La création d'un fonds national de prévention pour financer l'ensemble des structures de prévention, nationale, régionale et territoriale est une très bonne idée mais son financement doit reposer sur des ressources pérennes.

Les services autonomes de santé au travail au sein des entreprises doivent intégrer le niveau dispositif régional.

Enfin, l'État employeur doit montrer l'exemple en cotisant à ce fonds national de prévention pour assurer la prévention d'une manière uniforme pour l'ensemble des agents, titulaires et non titulaires, des trois versants de la fonction publique.

Tous ces sujets permettront d'alimenter la concertation nationale qui devrait découler du rapport de cette mission, si le gouvernement ne l'enterre pas et lui donne les moyens nécessaires.

Réforme de la formation : l'ombre d'un doute ?

AOÛT072018

Thème: %1

Le quatrième opus de la réforme de la formation a été voté à l'Assemblée nationale le 1er août. Une nouvelle boucle est bouclée, la loi votée et 100 décrets seront nécessaires pour l'expliquer. Toutefois, quelques remords et doutes semblent avoir saisi le Ministère du Travail qui est passé d'un ridicule et tonitruant « *big bang* » début mars à quelques interrogations depuis : « la réforme prendra du temps, elle réclamera un changement de culture des Français ».

2004-2009 les valses-hésitations face à la formation tout au long de la vie

- En 2004, les forces politiques et sociales unanimes ont décrété que la formation se ferait tout au long de la vie et que la stratégie de Lisbonne deviendrait notre fil conducteur pour les apprentissages professionnels (stratégie de Lisbonne).
- Le 4 mai 2004, une loi a instauré un dispositif révolutionnaire, le droit individuel à la formation (DIF). Le DIF était une créance éducative de 20 heures de formation annuelle, liée au contrat de travail et cumulable sur six années (jusqu'à 120 heures).
- Quelques semaines plus tard, le Conseil de la comptabilité a torpillé le DIF en décrétant que celui-ci ne serait pas provisionnable (la formation n'existant que si un accord était trouvé entre l'employeur et l'employé).
- En 2006, un rapport au vitriol de deux professeurs de fac (« la formation, un système à la dérive » de Cahuc et Zylberberg) a jugé que le DIF était inutile car seules des formations « longues, coûteuses et diplomantes » étaient supposées utiles aux salariés peu qualifiés.
- En 2007, la Cour des comptes a alerté sur le risque financier du DIF : 12 milliards d'euros pour une réalisation généralisée chaque année et 77 milliards de droits accumulés dès 2010.
- Fin 2008, la crise financière a provoqué une chute drastique de l'effort de formation des entreprises et a achevé d'entraîner le DIF (ce pari perdu sur l'intelligence) dans les limbes sociaux du pays.
- 2009, une seconde réforme a été votée, pour rien.

Soucieux de ne pas casser un système fragilisé par la crise et estimant que le problème social n° 1 du pays n'était pas là (mais dans notre système de retraite), les pouvoirs publics ont réformé à minima, en rendant le DIF portable (la crise de 2008 a entraîné le chômage de 1 million de travailleurs supplémentaires qui ont souvent perdu leur droit à la formation). Cette première tentative de flexisécurité à la française a échoué et le DIF a continué d'être utilisé dans quelques rares entreprises (6 % des salariés chaque année).

2013-2017 : des comptes et des compteurs en forme de leurres sociaux

CPF, CPA, CEC, CET, compte de pénibilité... En position délicate dès l'année 2013, le pouvoir politique a transformé la formation en un outil de communication politique et sociale.

Le compte personnel de formation (CPF) est né d'une « idée » du MEDEF : puisque le DIF n'avait pas (assez) fonctionné et qu'il représentait un risque social et financier croissant (1 milliard d'heures accumulées et 77 milliards de dépenses potentielles), il était opportun de le démanteler en reportant ce risque sur la collectivité (OPCA et Caisse des dépôts).
Le DIF (qui était une créance éducative liée au contrat de travail) a été transformé en un coûteux, complexe et vain compteur de formation (non financé et impossible à généraliser).
Le CPF colle désormais au social de notre pays
Simple « réceptacle » qui oscille entre le compte de fidélité de supermarché et les miles des compagnies aériennes, il n'aura permis qu'à 1 % des salariés de de former de 2015 à 2017.
Le CPA, la « coquille vide » de l'année 2016
« J'ai voulu créer (ça va être la grande réforme du quinquennat) le capital de ceux qui travaillent » - François Hollande, avril 2016.
En 2016, le pouvoir politique, généreux en dispositifs sociaux, a inventé un nouveau compteur : le compte personnel d'activité (CPA). Ce CPA était censé regrouper différents comptes existants. Programmé pour 2017, pour chaque actif, il devait constituer la grande réforme sociale du quinquennat. Il est désormais totalement abandonné (aucune mention n'en est faite dans les 200 pages du texte de la loi sur la formation d'août 2018).
La nouvelle réforme tente de relancer le CPF en le monétisant (pour le « *booster* »).
Ce dispositif impensé, complexe et non financé (car non finançable) n'en finit pas de plomber les apprentissages professionnels mais il va changer d'unité en 2018, passant des heures aux euros de formation. Il continuera pourtant d'envoyer des signaux négatifs au corps social.
1) La formation professionnelle serait externalisée et externe à l'entreprise. Elle demeure une annexe de l'école qui devrait œuvrer à « boucher les trous de compétences » des salariés en poste ou au chômage.
2) Il serait pertinent d'attendre de chômer pour se former. La flexisécurité consisterait pour chaque salarié à se constituer (puis à gérer) sa petite cagnotte de formation (parfois pendant dix ans) qui le sécurisait afin que, le jour venu, il puisse apprendre ou se reconvertir.
3) L'État serait seul garant et juge suprême des compétences, à la fois garant de l'effectivité et de la qualité des actions de formation. Via une autorisation administrative de se former (le feu vert de l'OPCA ou désormais de la Caisse des dépôts), les salariés devraient quérir de nouveaux titres ou diplômes officiels qui garantiraient leur avenir professionnel (« loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel »).
Si, comme le concède désormais la Ministre du Travail, la réforme de 2018 mettra du temps à changer les mentalité des Français, il y a fort à parier que, dans quatre ou cinq ans, une nouvelle tentative sera relancée. Cet épisode IV de l'intermibale feuilleton sur la formation n'a pas fini de tenir les salariés en haleine (et à distance).

Les 15 disruptions dont vous allez entendre parler
Par Patrick Cappelli, E. Haehnsen et Eliane Kan | 24/08/2018, 7:00 | 2703 mots
Dans sa définition originale, on appelle "disruption" une fracture, une rupture. Elle désigne, en économie, le bouleversement d'un marché, d'un secteur d'activité généralement du fait du développement des nouvelles technologies. Agriculture, finance, mobilités, santé ou encore défense, voici les 15 disruptions dont vous allez entendre parler.
AGRICULTURE
Les drones et la génétique contre la sécheresse
En 2020, il faudra nourrir plus de 7,7 milliards d'habitants dans un contexte de raréfaction de la main-d'oeuvre agricole. Pour améliorer la productivité des cultures, le monde agricole a les yeux tournés vers les fameux ciseaux moléculaires Crispr-Cas9, qui permettent de modifier l'ADN des cellules vivantes en insérant un gène ou une mutation. Des recherches sont menées en Chine et aussi au Royaume-Uni, où l'orge a été rendue plus résistante à la sécheresse.
Autre technologie disruptive, l'association de la modélisation agronomique à l'intelligence artificielle et aux objets connectés afin de mieux prévoir les rendements et d'optimiser le recours aux intrants. Les acteurs du drone sont sur le pont. Citons le suisse AgroFly, le chinois Sinochip ou encore le français Parrot. Ce dernier est partenaire d'Airinov, un prestataire qui utilise des drones embarquant des capteurs multispectraux pour faire de la détection de parcelles en manque d'eau ou du comptage de pieds de plants, grâce à des algorithmes d'intelligence artificielle.
ALIMENTATION
Vers des steaks végétaux
Longtemps montrés du doigt pour des raisons de santé, les hamburgers veulent se réconcilier avec les consommateurs. Sur fond de mouvement végan, la question de nos habitudes alimentaires est posée pour des raisons écologiques : il faut entre 13.000 et 15.000 litres d'eau pour produire 1 kg de viande. Impossible dans un monde surpeuplé et où le stress hydrique provoque déjà des sécheresses. Il faut donc aller vers les protéines végétales, à l'exemple de "l'Impossible Burger", un steak 100% végétal inventé par Impossible Foods, une startup californienne créée par le biochimiste américain Patrick O. Brown. Ce chercheur a eu l'idée de recourir à l'hème, un des constituants de l'hémoglobine qu'il produit à partir de la racine du soja.
En France, les solutions à la malbouffe sont aussi en marche. En témoigne la société André Bazin avec son projet Yuki. L'idée est de produire en continu des tranches de jambon à base de porc. Grâce à la pasteurisation, il ne contiendra ni additif ni conservateur. Autre approche disruptive, celle de la société NBread Process, qui a développé une technologie afin de transformer les légumes et les fruits en pain de mie facile à manger. Mais tout en gardant leurs propriétés organoleptiques et nutritionnelles.
FINANCE
La fintech robotise la banque
La révolution numérique fait trembler les établissements financiers multiséculaires. D'abord attaqués sur la cible jeune par les banques en ligne (Boursorama, Fortuneo), ils ont réagi en rachetant ces structures ou en créant les leurs : BforBank pour le Crédit Agricole et Hello Bank ! pour BNP Paribas. Puis la deuxième vague est arrivée, celle des fintech, l'allemande N26, l'anglaise Revolut ou la française Compte Nickel (rachetée par BNP Paribas).
L'association France Fintech recense plus d'une centaine de ces jeunes pousses, bien décidées à se faire une place sur ce marché dominé par quelques grands acteurs. Les *robo-advisors* (plateformes automatisées de conseil en investissement) comme Yomoni, Advize, WeSave, Nalo, Marie Quantier et FundShop veulent, eux, une part du gâteau de la gestion de patrimoine. Les banques misent sur la réticence des Français à changer d'établissement (taux de mobilité bancaire de 4,5% en 2014). Mais jusqu'à quand ?
MOBILITÉS
Transport en commun : plus vite, plus vert

Faire un Paris-Nice à 1.200 km/h sans prendre l'avion, c'est ce qu'augure le concept Hyperloop. Il s'agit d'un train qui circulera en sustentation magnétique dans un tube en acier. Le principe en a été décrit en 2013 par Elon Musk dans un document dont chacun est libre de s'inspirer. À l'instar d'Hyperloop One, qui a noué des partenariats partout dans le monde, notamment en France avec la SNCF, et fait l'objet d'études de faisabilité entre Bordeaux et Toulouse. Il y a déjà des projets concurrents, comme Hyperloop TransPod et Spacetrain, une jeune startup qui travaille sur un train interurbain constitué de capsules circulant dans un tube pressurisé. Alimenté par des piles à combustible, il sera propulsé par sustentation magnétique à 540 km/h.
Avant d'embarquer dans les capsules, les usagers se rendront probablement à la gare en drone-taxi. Les projets de taxis volants autonomes sont portés, entre autres, par Airbus, Uber et Volocopter, mais aussi par Ehang, une startup chinoise qui a coiffé au poteau ses concurrents en réalisant récemment une démonstration avec des passagers à bord.

TOURISME

Les "millenials" bousculent l'hôtellerie

Il y a eu un avant et il y aura un après Airbnb pour le secteur de l'hôtellerie. Avant 2007, date de naissance de la plateforme, les chaînes mondiales (Marriott, Hilton, InterContinental, AccorHotels, etc.) étaient en concurrence entre elles. Depuis, elles doivent faire face à ce nouveau mode de logement entre particuliers, facilité par les outils numériques. Pourquoi payer une chambre d'hôtel quand on peut avoir un appartement pour le même prix ? Les centrales de réservation comme booking.com ont également poussé les chaînes hôtelières à revoir leur *business model.* Ces nouveaux entrants digitaux séduisent les *millenials,* et leur capitalisation boursière égale celles de groupes centenaires (31 milliards de dollars pour Airbnb contre 38 milliards pour Marriott International, numéro un mondial de l'hôtellerie).
Une étude de MasterCard prévoit que la croissance annuelle de la location d'appartements entre particuliers d'ici à 2025 atteindra en moyenne 31% par an dans l'Union européenne, contre 4% pour l'hôtellerie traditionnelle.

SANTÉ

La télémédecine bouleverse la relation patient-médecin

S'il est bien un secteur en train d'être bouleversé par les technologies (numérique, génétique, robotique), c'est celui de la santé. La télémédecine - téléconsultation, télésurveillance médicale, téléassistance médicale - encore balbutiante devrait se développer rapidement. En 2016, 73 millions d'appareils de santé étaient connectés à travers le monde. En 2020, ils seront 161 millions, selon une étude de Grand View Research.
Les applis et objets connectés de surveillance des fonctions vitales se multiplient : il y en aurait 260.000 dans le monde (source Research2Guidance), dont 100.000 en France (source Sanofi), et 17% des Français utilisent des applications e-santé (source Microsoft).
Dans l'univers hospitalier, les robots chirurgiens, comme le Da Vinci d'Intuitive Surgical, vont aider les praticiens pour les opérations non invasives et donc augmenter le pourcentage de la chirurgie ambulatoire, aidant ainsi les établissements médicaux à réduire les frais d'hospitalisation.

CONSTRUCTION

Le bâtiment veut faire bonne impression en 3D

Selon MarketsandMarkets, l'impression 3D en béton d'éléments de construction, voire directement de maisons ou d'immeubles, devrait générer 56,4 millions de dollars de recettes en 2021. Argument massue : on imprime une maison moyenne en trois ou quatre jours au lieu de la construire en deux semaines. À cela s'ajoute la réduction du bruit et des risques sur le chantier - puisqu'on s'affranchit des échafaudages. De même, la fabrication additive économise de la matière première et limite l'empreinte environnementale.
« Compte tenu de ces avantages, Dubaï prévoit à moyen terme que 25% des constructions seront imprimées en 3D », explique Maxime Trocmé, responsable R&D de Vinci Construction qui s'allie aux français XtreeE (impression 3D) et Freyssinet, qui construit une usine afin de faire face à cette demande.
Reste que l'impression 3D cherche encore ses modèles économiques : faut-il utiliser un complexe de béton alterné avec du polystyrène expansé, du béton fibré ou, comme l'italien Wasp, des matériaux géosourcés ? Les jeux sont ouverts.

INDUSTRIE

Produire mieux, plus vite, moins cher et plus propre

Avec l'Internet industriel des objets (IIoT), les capteurs pullulent dans les centres d'usinage à très grande vitesse, robots 8 axes, *cobots* et autres chaînes de fabrication intégrées... Des océans de données nourrissent les puissants algorithmes d'intelligence artificielle, qui améliorent sans cesse la production.
Car la *smart factory* veut garantir la qualité des produits, fabriquer en masse des produits tous différents, voire de toutes petites séries ultra personnalisées pour le prix du standard. À l'instar de Naval Group qui, en collaboration avec l'École centrale de Nantes, a imprimé en 3D sa première pale d'hélice de bateau.
Autre défi industriel : respecter l'environnement et la santé des salariés. En témoigne Mecachrome, qui remplace les huiles minérales par de l'azote liquide pour refroidir l'outil coupant et laisser l'objet sec et propre en s'évaporant. De quoi faciliter le recyclage des copeaux métalliques. La société produit des pièces en attente de qualification par les clients de l'aéronautique.

NUMÉRIQUE

De l'intelligence artificielle à l'ordinateur quantique

L'apprentissage machine et l'apprentissage profond dopent le marketing prédictif, la cybersécurité et les fintech. L'apprentissage par renforcement réalise désormais des opérations qu'aucun programmeur ne pourrait leur apprendre. BMW, Google, Mobileye et Intel s'en servent pour optimiser le véhicule autonome. Réseaux de neurones, arbres de décision, forêts aléatoires, algorithmes génétiques... les technologies de l'intelligence artificielle vont sans cesse se combiner pour s'immiscer par tous les pores du numérique. Après l'IA gloutonne en données, place à l'IA frugale.
Autre disruption attendue, à moyen terme, les ordinateurs quantiques, auxquels croient Google, IBM, Intel ou Microsoft, promettent des puissances de calcul délirantes. Problème, ces systèmes sont physiquement instables. QuTech, un institut de recherche néerlandais, pense s'approcher du Graal avec des quasi-particules, découvertes en 2012, qui permettraient de fabriquer des circuits électroniques quantiques sur des puces en silicium classiques.

AÉROSPATIALE

Le New Space privatise l'espace

Longtemps, le marché des lanceurs spatiaux a été occupé par les fusées de type Soyouz ou Ariane. L'arrivée du New Space (industrie spatiale d'initiative privée) avec les lanceurs réutilisables SpaceX d'Elon Musk et Blue Origin de Jeff Bezos, moins chers

que les lourdes fusées classiques, a bousculé cette hiérarchie. D'autant que ces lanceurs sont bien adaptés aux constellations de microsatellites (de 150 à 250 kg).
Autre marché en plein essor : le tourisme spatial. Là encore, ce sont les acteurs privés qui multiplient les annonces. On retrouve ici SpaceX et Blue Origin, plus Virgin Galactic de Richard Branson pour les vols orbitaux et suborbitaux ; le Soar (SubOrbital Aircraft Reusable) de Swiss Space Systems, conçu à la fois pour le lancement de petits satellites et le tourisme spatial ; Bigelow Aerospace avec ses modules gonflables rattachés à la Station spatiale internationale ; et Orion Span et son Aurora Station. Encore plus fou : un ascenseur pour l'espace, que la société japonaise Obayashi prévoit pour 2050.

DÉFENSE

Les robots tueurs, futur de l'armement ?

Dans la DMZ (zone démilitarisée) entre les deux Corées, le robot SGR-A1 de Samsung surveille de jour comme de nuit. Il peut déceler les mouvements d'un intrus sur un rayon de quatre kilomètres et tirer de lui-même, sans supervision humaine, sur toute personne ou véhicule qui s'approche.
Ces Sala (Systèmes d'armes létales autonomes) sont encore peu répandus, mais toutes les agences de R&D des armées mondiales élaborent ce genre d'armes autonomes, comme Perdrix, un essaim de 103 mini-drones, de 16 cm de long, déployés depuis un F-18, ou le robot Maars, développé par la société américaine QinetiQ, ou encore Uran-9, un tank russe armé, piloté à distance et déjà déployé en Syrie. Les Chinois travaillent sur des bancs de robots poissons et les Turcs sur une raie en titane dotée de caméras et bourrée d'explosifs. Bref, malgré les questions éthiques que soulèvent ces nouvelles armes, la *« robolution »* va certainement changer la manière de faire la guerre.

ÉDUCATION

Le numérique démocratise l'enseignement

Quand on évoque l'éducation, on pense souvent à la figure du professeur donnant un cours devant un tableau noir. Mais avec le numérique, la présence physique d'un enseignant n'est plus la seule alternative. Les Mooc, ces cours en ligne ouverts à tous, ont démocratisé des savoirs qui, auparavant, n'étaient dispensés que dans le cadre des écoles publiques et privées, ou via des formations payantes. On peut désormais passer un examen sans mettre le pied dans un amphi ou suivre une formation diplômante devant son ordinateur, parfois gratuitement.
Le marché mondial des edtech explose, avec plus de 360 startups recensées par l'Observatoire de l'edtech. Il devrait croître de + 20% par an pour atteindre 120 milliards de dollars dans les cinq ans, selon le classement 2016 Ibis Capital/EdTechXEurope. En France, le secteur reste encore sous-capitalisé, mais certaines pépites comme OpenClassrooms, qui vient de lever 60 millions d'euros, et DigiSchool, avec 14 millions levés en 2016, sont bien positionnées.

LOISIRS

Réalités augmentée et virtuelle bouleversent le divertissement

Le marché du jeu vidéo a désormais dépassé le cinéma en matière de chiffre d'affaires. En 2016, ces jeux ont rapporté 101 milliards de dollars dans le monde (129 milliards de dollars d'ici à 2020), selon une étude du fonds d'investissement britannique Atomico. Avec ses 38 milliards, le cinéma est loin derrière.
Ces jeux de plus en plus sophistiqués sont boostés par les techniques de réalité augmentée (superposition d'éléments - sons, images 2D, 3D, vidéos, etc. sur une image ou un film) et de réalité virtuelle (simulation de la présence physique d'un utilisateur dans un environnement généré par des logiciels). Et ce n'est pas fini : Digi-Capital estime la valeur du marché à plus de 150 milliards de dollars d'ici à 2020.
Les Gafa se sont rués sur ces technologies : Facebook a racheté Oculus (casque de RV) pour 2 milliards de dollars et Google, Magic Leap (RA) pour 542 millions. Outre le *gaming,* les réalités augmentée et virtuelle font leur apparition dans les parcs d'attractions, les salles de cinéma et même les téléviseurs.

COMMUNICATION

Le marketing numérique révolutionne la pub

La publicité classique (spots télé de 30 secondes, affiches 4 x 3, annonces print) va-t-elle disparaître ? Sans doute pas, mais elle se transforme avec l'arrivée des technologies numériques. Avant, un plan média était fait *« à la louche »* par les planneurs des agences spécialisées. L'arrivée de la publicité programmatique (achat d'espace automatisé) et du Real Time Bidding (enchères en temps réel) change la donne.
Avec les techniques de DCO (créations publicitaires optimisées en temps réel) et le marketing automation (dispositifs permettant d'automatiser des campagnes marketing), l'intervention humaine est de moins en moins nécessaire pour gérer une campagne publicitaire. Même les bons vieux panneaux d'affichage se numérisent et deviennent pilotables à distance, avec changement de visuel en fonction de l'heure ou de la météo. Résultat : Google et Facebook détiennent 80% du marché de la publicité numérique (25 % du marché global), au grand dam de nos champions nationaux Publicis et Havas.

PRESSE

L'ère des robots journalistes

Confrontés à un modèle économique en perte de vitesse à cause de l'hégémonie publicitaire des Gafa, les médias se tournent vers l'intelligence artificielle pour faire des économies. Le robot rédacteur de la startup française Syllabs a rédigé en quatre heures pour *Le Monde* 36.000 articles pour 34.000 communes et 2.000 cantons, lors des élections départementales de 2015.
Plusieurs journaux et agences anglo-saxons, comme le *Los Angeles Times,* Associated Press (AP) ou Reuters, utilisent ces robots rédacteurs dans les domaines du sport, de la météo, de la finance ou de la politique. AP, qui a choisi le logiciel Wordsmith d'Automated Insights et a nommé un « *news automation editor* » (rédacteur en chef chargé de l'automatisation des informations), estime que son robot permet d'éliminer 20% de la charge de travail de ses rédacteurs humains.
Wibbitz, startup israélienne, est capable de convertir automatiquement n'importe quel article de presse en un résumé vidéo d'une à deux minutes qui agrège images, infographies animées et mini-clips avec des commentaires en voix off.

Démission de Hulot : quel impact sur la transition écologique française ?

Par **Dominique Pialot** | 28/08/2018, 12:42 | 1573 mots

Nicolas Hulot a annoncé ce 28 août sa démission du gouvernement (Crédits : Charles Platiau)La décision annoncée ce mardi 28 août sur les ondes de France Inter par le ministre de l'Ecologie va-t-elle provoquer l'électrochoc qu'il espère face à l'urgence climatique ? Ou au contraire va-t-elle laisser les lobbies qu'il dénonce peser un peu plus encore dans les choix du gouvernement ? Réponse dans la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) et la stratégie nationale bas-carbone (SNBC) qui devraient être publiées d'ici à la fin de l'année.

A force de l'entendre l'évoquer régulièrement, on n'y croyait plus. Pourtant, celui qui était la personnalité préférée des Français, lors de son entrée au gouvernement en 2017, a bel et bien annoncé ce 28 août au matin sur France Inter sa démission du gouvernement. Sans en avoir au préalable informé ni le président ni le Premier ministre, pour éviter, avoue l'intéressé, qu'ils ne réussissent une nouvelle fois à l'en dissuader. Et sans même, semble-t-il, avoir décidé avant d'entrer dans le studio s'il annoncerait sa décision ce jour-même...

Celle-ci intervient au lendemain d'une réunion sur la chasse qui est particulièrement mal passée. Nicolas Hulot a notamment dénoncé la présence à cette réunion, qui se déroulait en présence d'Emmanuel Macron, d'un lobbyste « qui n'y était pas invité ». Les chasseurs ne sont certainement pas le lobby le plus important auquel Nicolas Hulot aura été confronté depuis son entrée au gouvernement, mais il semblerait que cette goutte d'eau symbolique a fait déborder un vase qui s'est bien rempli au cours des derniers mois.

Un Plan climat ambitieux mais non contraignant

Tout avait pourtant bien commencé, avec l'annonce le 6 juillet 2017 d'un plan climat ambitieux (qui, n'étant pas une loi, n'a pas de caractère contraignant, et qui n'était guère détaillé sur les moyens de sa mise en œuvre). Parmi les principaux objectifs : la neutralité carbone en 2050, la fin de la vente de voitures essence et diesel en 2040 ou encore la fermeture des quatre dernières centrales à charbon du pays en 2022.

La loi hydrocarbures (dont la production française ne pèse que 1% de la consommation nationale) adoptée en décembre dernier a ensuite acté la fin de l'octroi de nouveaux permis de recherche d'hydrocarbures et l'arrêt progressif, d'ici à 2040, de la recherche et de l'exploitation des gisements.

Notre-Dame-des-Landes, une des rares satisfactions de Hulot

Parmi les rares motifs de satisfaction pour Nicolas Hulot, la décision du gouvernement concernant Notre-Dame-des-Landes était conforme à sa position, mais elle a plus été perçue comme une victoire des zadistes que comme celle du ministre.

La révision à la hausse de la taxe carbone dans la loi de finances 2018 à un niveau supérieur à celui fixé par la loi de transition énergétique, et le rapprochement entre les fiscalités diesel et essence à l'horizon 2022, sont également à mettre au crédit de l'ancien ministre.

Une politique de « petits pas »

Mais les premiers hoquets de la politique gouvernementale en matière de transition se sont produits lorsque le ministre a dû annoncer lui-même **le report de l'objectif de 50% de nucléaire dans le mix électrique,** prévu dans la loi de transition énergétique pour 2025, à une date ultérieurej et surtout, non précisée. Lors de l'entretien accordé ce matin à France Inter, il a d'ailleurs évoqué « *le nucléaire, cette folie inutile dans laquelle on s'entête* ».

Sur les **pesticides**, et en dépit de ses déclarations fortes (dont un tweet de novembre dernier annonçant son objectif de faire interdire le **glyphosate** dans les 3 ans), il a perdu ses arbitrages face au ministre de l'agriculture Stéphane Travers. Matignon a finalement opté pour une solution intermédiaire : trois ans pour tenter de convaincre les filières d'abandonner le pesticide, et une inscription dans la loi si des solutions alternatives n'étaient pas trouvées.

Querelles incessantes et promesses non tenues

Une opposition à laquelle il a également fait allusion dans l'interview sur France Inter :

«Je ne peux pas passer mon temps dans des querelles avec Stéphane Travert.»

Même désillusion concernant l'instauration de la **vidéosurveillance dans les abattoirs** et l'interdiction d'ici 2022 de vendre des **œufs de poules élevées en batterie,** promesses du candidat Macron, mais absentes de la loi sur l'agriculture.

Et ce matin, dénonçant une politique de « petits pas » sur l'environnement, il a lui-même dressé un bilan plus que médiocre de l'action gouvernementale des derniers mois.

*« Est ce que nous avons commencé à **réduire l'utilisation des pesticides ?** La réponse est non ! Est ce que nous avons commencé à **enrayer l'érosion de la biodiversité ?**La réponse est non ! Est-ce que nous avons commencé à se mettre en situation à **arrêter l'artificialisation des sols ?** La réponse est non. »*

Appels à l'union sacrée et à la responsabilité individuelle

Au cours de l'été, alors que les épisodes de canicules, incendies, ouragans, etc. se multipliaient dans tout l'hémisphère Nord et semblaient susciter une prise de conscience - en tous cas médiatique - inégalée, Nicolas Hulot avait appelé à la responsabilité collective (*« Chaque citoyen* [...] *doit se demander ce qu'il peut faire »)* et à l'union sacrée (*« Un ministre tout seul n'arrivera pas à résoudre la situation. On ne peut y arriver que s'il y a une union sacrée »)* devant l'urgence climatique.

Des déclarations diversement appréciées par les écologistes eux-mêmes, lui reprochant son impuissance à un poste justement décisif pour orienter les comportements individuels (mais aussi ceux de l'Etat, des collectivités et des entreprises) dans la bonne direction, à l'aide de normes, interdictions et autres mesures fiscales.

A l'image de sa personnalité complexe, Nicolas Hulot n'a pas échappé ce matin à quelques contradictions. Tout en réaffirmant à plusieurs reprises son amitié au président et au gouvernement, il a tout à la fois supplié que sa décision ne soit pas récupérée et qu'elle puisse servir d'électrochoc devant l'urgence de la situation.

Aveu d'impuissance ou électrochoc ?

Tout en saluant sa décision et en rendant hommage à l'action du ministre démissionnaire, les différents représentants de l'écologie y voient une gifle pour la politique gouvernementale et appellent à un sursaut politique.

« Tout se joue dans les 10 ans qui viennent », a alerté (une dernière fois ?) Nicolas Hulot ce matin.

Mais à l'instar d'Europe Ecologie Les Verts (EELV), ils expriment également leur inquiétude devant « la porosité de ce pouvoir aux lobbies ».

"La décision de Nicolas Hulot de quitter le gouvernement doit sonner comme un électrochoc, a immédiatement embrayé sur Twitter Matthieu Orphelin, député LREM et ancien porte-parole de Nicolas Hulot. Pour tout le monde. Il faut faire plus, beaucoup plus. Pour le climat, la biodiversité, l'environnement, la solidarité. Et changer de modèle et de priorités. Car, pour l'instant, on va dans le mur."

Mais, s'il se produit, cet électrochoc attendu sera à la mesure d'une popularité qui n'a pas suffi à mobiliser les Français, et encore moins le gouvernement, autour de la cause écologique.

Pourquoi en irait-il autrement maintenant que Nicolas Hulot a tiré sa dernière cartouche en réduisant à néant son pouvoir de négociation face à un Emmanuel Macron auquel il servait de caution environnementale précieuse pour faire vivre le « *Make our Planet Great Again* »? D'autant plus qu'il a clairement annoncé ce matin en avoir terminé avec les ambitions politiques, refusant notamment toute action au niveau européen.

« Quand j'obtiens des choses, c'est pour éviter que je me barre », avait-il ainsi confié au journal "Libération" début août.

Un départ qui pourrait signifier 3 EPR de plus prochainement ?

Que peut-on désormais attendre du gouvernement en matière de transition écologique?

A l'Elysée, l'entourage du président Emmanuel Macrondéclare :

«Nicolas Hulot peut être fier de son bilan. En 14 mois, le bilan de ce gouvernement en matière d'environnement est le meilleur depuis de nombreuses années. »
«La détermination reste totale pour poursuivre dans la même direction et avec le même niveau d'ambition», a poursuivi la même source, confirmant un remaniement, mais pas dans l'immédiat. Celui-ci ne peut traditionnellement s'effectuer en l'absence du chef de l'Etat, en déplacement en Scandinavie jusqu'à jeudi soir.
« Le problème, c'est le modèle, analysait pourtant encore le ministre en juillet, citant une phrase de Bossuet : "Nous nous affligeons des effets mais continuons à adorer les causes." »
Concernant la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE), dont la révision en cours est marquée par son bras de fer avec EDF, Nicolas Hulot avait également prévenu :
« Si je m'en vais, il va y avoir 3 EPR de plus dans les prochaines années. »
Le président du Syndicat des énergies renouvelables (SER) déclarait ce mardi à l'AFP : *"Pour atteindre la part de 32% d'énergies renouvelables (dans la consommation d'énergie) et les 40% dans l'électricité, on ne peut pas maintenir le parc tel qu'il est, et c'est ce qu'on attend de la PPE".*
Pour Jean-Louis Bal, *"pour ceux qui veulent que rien ne change, Nicolas Hulot qui disparaît, c'est un obstacle qui disparaît".*
Ce qui est plus que probable, c'est que le ministre de l'écologie - qui s'est entretenu récemment avec le président et le Premier ministre - sait qu'il a perdu des arbitrages, notamment sur le nucléaire pour lequel il avait promis fin juin un "échéancier" pour *"qu'on sache quels réacteurs et le nombre de réacteurs"* seraient concernés par la fermeture qui s'impose pour atteindre les 50% de nucléaire dans le mix électrique.
On devrait savoir rapidement si la prédiction de l'ancien ministre s'avère exacte, puisqu'une première mouture de la PPE, initialement prévue en juillet, doit être publiée courant septembre, avant une version définitive d'ici à la fin de l'année.

CRAISSI