

Les Notes de l'Institut Diderot

L'avenir de notre modèle social français

JACKY BONTEMS
AUDE DE CASTET

JACKY BONTEMS
AUDE DE CASTET

L'avenir de notre modèle social français

JANVIER 2018

Les Notes de l'Institut Diderot

Retrouvez les publications sur la thématique en libre accès sur www.institutdiderot.fr

- L'avenir de la croissance - Bernard Stiegler
- L'avenir de la population française - François Héran
- L'avenir du capitalisme - Bernard Maris
- L'avenir de la dépendance - Florence Lustman
- L'avenir de l'économie sociale - Jean-Claude Seys
- L'avenir de l'hôpital public - Bernard Granger
- L'avenir de la politique industrielle française - Louis Gallois
- L'avenir du travail - Dominique Méda
- L'avenir de la mondialisation - Jean-Pierre Chevènement
- L'avenir de la lutte contre la pauvreté - François Chérèque
- L'avenir de l'organisation des entreprises - Guillaume Poitrinal
- L'avenir des inégalités - Hervé Le Bras
- L'avenir du travail à l'âge du numérique - Bruno Mettling
- Réinventer le travail sans l'emploi - Ariel Kyrrou
- À propos du revenu universel - Alexis Feertchak et Gaspard Koenig

SOMMAIRE

PRÉFACE

Jean-Claude Seys

p. 7

L'AVENIR DE NOTRE MODÈLE SOCIAL FRANÇAIS

Jacky Bontems et Aude de Castet

p. 11

- I. TRANSFORMER NOTRE MODÈLE SOCIAL, CRÉER DE NOUVELLES SOLIDARITÉSp. 12
 - a) Le modèle social de demain ?
 - b) Le CPA, un formidable outil ?
 - c) La lutte contre la pauvreté – bilan redistributif du quinquennat 2012-2017
- II. LE FINANCEMENT DE L'ÉTAT PROVIDENCEp. 18
- III. LES CARENCES DE NOTRE SYSTÈME DE SANTÉp. 20
- IV. LA RÉFORME DES RETRAITESp. 23
 - a) L'unification des régimes
 - b) Vers une réforme systémique
- V. LA POLITIQUE DU LOGEMENTp. 31
 - a) Un enjeu fondamental
 - b) Le rôle de l'État
 - c) Le maintien des personnes âgées à domicile
- VI. LE LIEN FORMATION-EMPLOIp. 37
 - a) Pour une meilleure reconnaissance de l'Université par les entreprises
 - b) Favoriser un dialogue permanent entre les mondes académiques et économiques
 - c) Les décrocheurs : donner à tous les enfants les moyens de réussir à l'école
- VII. LE FAIT RELIGIEUX AU TRAVAILp. 42
 - a) La montée du communautarisme religieux
 - b) Comment répondre aux nouvelles demandes ?
- VIII. L'ENTREPRISE : UN DROIT NOUVEAU POUR UNE CODÉTERMINATION
À LA FRANÇAISEp. 48
 - a) L'absence de statut juridique de l'entreprise
 - b) Mettre en place une nouvelle gouvernance de l'entreprise
- IX. L'AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCEp. 54

LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DIDEROT

p. 58

PRÉFACE

Dans notre monde complexe, la difficulté d'atteindre un objectif économique ou social désirable est amplifiée par les deux tendances intellectuelles dominantes : la spécialisation et la superficialité.

Jacky Bontems et Aude de Castet évitent ces deux écueils. Leurs analyses montrent que si les changements multiples qui affectent nos sociétés, qu'ils soient d'ordre démographiques, sociétaux ou technologiques, appellent des adaptations nombreuses et importantes, celles-ci ne sont en aucun cas hors d'atteinte.

Il n'y a en effet aucune raison sérieuse de penser que les problèmes qui se posent à nous sont insolubles, pour peu que nous nous décidions à agir.

L'hypothèse de croissance retenue par les auteurs, 1,7 % par an, est proche de la réalité d'aujourd'hui et de celles retenues par le Conseil d'orientation des retraites à plus long terme. Poursuivi jusqu'en 2050, ce taux de croissance entraînerait une augmentation du PIB de 75 %, et de 60 % du PIB par tête si l'on retient une croissance de la population de l'ordre de 10 millions.

Que le financement du système social pose de nombreux problèmes d'organisation, d'efficacité et d'équité est évident, mais ces perspectives économiques réalistes montrent qu'il y a du grain à moudre et que les problèmes qui se posent, pour difficiles qu'ils soient, sont au fond de deuxième ordre.

Encore faut-il que la croissance soit au rendez-vous ; les technologies numériques, la robotisation nourrissent des craintes sur l'emploi ; à tout le moins ne devrait-on pas avoir de doute sur le progrès de la productivité qui en constitue le corollaire et la condition nécessaire à la progression des niveaux de vie.

Il faut aussi maintenir l'emploi global en en créant autant ou davantage qu'il n'en disparaîtra.

Les possibilités abondent : il existe encore beaucoup de besoins insatisfaits en France et par le monde.

L'abandon progressif des ressources non renouvelables et leur remplacement par des ressources renouvelables suppose que l'on compense un cadeau de la nature par du travail ; la lutte contre la pollution conduit à l'abandon des produits et techniques polluants qu'on utilise parce qu'ils sont économiques au profit de moyens plus coûteux, car plus intenses en travail, comme l'illustre le cas des produits phytosanitaires dans l'agriculture.

La promotion d'une société de la connaissance allant de la lutte contre l'illettrisme à la recherche la plus pointue exige beaucoup de travail, mais c'est aussi la seule voie pour mettre un terme au déficit chronique de notre balance commerciale qui ne peut rester indéfiniment négative.

La priorité à l'emploi n'est donc pas justifiée par le seul équilibre de l'Unedic, mais parce qu'il s'agit du socle de notre société, de son économie, de son système social et d'une transition écologique sans régression du niveau de vie ; c'est aussi la condition de l'intégration sociale et de la lutte contre les inégalités.

Le chômage n'est pas une fatalité, c'est un choix de société. La lutte contre les inégalités ne peut mathématiquement se limiter à des transferts de revenus du 1^{er} au dernier décile. Elle passe par une baisse relative de tous ceux qui sont au-dessus de la moyenne au profit de ceux qui sont en dessous (il suffit pour illustrer ce point de considérer que si 66 % de la population a une fois et demi la moyenne, le reste n'a rien du tout).

Cette lutte exige donc de la croissance, condition que notre système démocratique a permis d'oublier en protégeant une large majorité au détriment d'une minorité qui grossit et l'accepte de moins en moins à mesure qu'elle se renforce.

L'heure est venue de prendre conscience des enjeux et de réagir : il faut promouvoir l'emploi global au détriment des situations individuelles et assurer à chacun la

formation et la sécurité financière nécessaires à l'acceptation du changement. L'individualisation des droits et des parcours en est une des conditions. La considération et la confiance en sont d'autres, tout aussi indispensables.

Jean-Claude Seys
Président de l'Institut Diderot

L'avenir de notre modèle social français

INTRODUCTION

La France se distingue des autres grands pays de l'OCDE par son modèle social. Elle assure une forte solidarité entre ses citoyens, *via* des politiques sociales actives et des mécanismes d'assurance sociale publique.

De tels mécanismes existent aussi chez nos voisins. Le système public y joue cependant un rôle beaucoup moins actif et de nombreux risques (maladie, retraite) sont pris en charge en grande partie par le secteur privé, au détriment des plus démunis. Seuls les pays scandinaves disposent d'un système comparable au nôtre.

Issu du programme du Conseil national de la Résistance, notre modèle social est-il adapté à l'évolution de notre société, marquée par la mondialisation, la numérisation et la fragmentation du travail ? Son coût est-il supportable à un moment où notre endettement public est équivalent à notre PIB ?

Toutes ces questions sont d'autant plus d'actualité que le Président Emmanuel Macron a engagé une série de réformes sociales portant sur le droit du travail, la formation professionnelle, l'assurance-chômage, les retraites et le statut de l'entreprise.

Il a donc paru utile de faire un point relativement approfondi sur les différents aspects de notre modèle social, qu'il s'agisse de la lutte contre la pauvreté, du financement de l'État providence, de la santé, des retraites, du logement, de la formation, du fait religieux au travail ou de la démocratie sociale.

Notre fil conducteur est le suivant : le pari que la rénovation de notre modèle social est compatible avec la société de demain, à condition de le réformer et de le moderniser, tout en préservant les principes de solidarité et de justice sociale.

I. TRANSFORMER NOTRE MODÈLE SOCIAL, CRÉER DE NOUVELLES SOLIDARITÉS

A) Le modèle social de demain ?

Les transformations climatiques, technologiques, économiques et sociales que notre monde traverse aujourd'hui ne peuvent être résumées à une crise passagère et réversible. L'ampleur du phénomène est telle qu'il est irréaliste d'imaginer rebrousser chemin. Doit-on pour autant s'en inquiéter ?

En premier lieu, les préoccupations pour la planète sont de plus en plus partagées et s'orientent, progressivement, vers l'essor d'une économie verte, avec une reconfiguration des filières économiques, des métiers et des qualifications professionnelles.

En deuxième lieu, la financiarisation, la révolution opérée par les TIC (technologie de l'information et de la communication), la « grande convergence » des NBIC (nanotechnologie, biotechnologie, informatique et sciences cognitives) ou encore les évolutions sociétales (aspirations à l'autonomie, à la participation aux décisions) reconfigurent durablement les entreprises, le marché du travail et l'emploi.

Enfin, alors que notre pays connaît depuis plusieurs années l'un des plus forts taux de natalité en Europe, les entreprises et les pouvoirs publics doivent répondre à la fois aux besoins entraînés par le vieillissement de la population et par l'accueil des jeunes dans l'emploi.

Face à ces transformations, notre modèle économique et social est bouleversé par le chômage de masse, en particulier chez les jeunes, et la dualisation du marché du travail (entre précaire et stable). S'ajoutent à ces évolutions les besoins en mobilité professionnelle et géographique et l'émergence de nouvelles formes d'emploi hybride entre travail salarié et indépendant. Ces changements

se traduisent par des vies professionnelles davantage heurtées, où se succèdent des expériences multiples sous des statuts différents.

Pourtant, le modèle social *à la française*, ici compris au sens large (protection sociale, dialogue social, politiques sociales), constitue le socle de notre cohésion nationale. Il est aujourd'hui fragilisé. Entre les tenants de sa conservation et ceux qui souhaitent son démantèlement progressif, nous affichons notre position : *maintien et transformation de notre modèle social à l'aune de nouvelles solidarités*.

Cette transformation implique de faire face à de multiples défis, parmi lesquels la réduction de la fracture territoriale et des inégalités.

De fait, de nombreuses inégalités subsistent en France : qu'elles soient sociales, intergénérationnelles, territoriales, elles sont souvent cumulatives et touchent particulièrement les femmes. Ainsi, les familles monoparentales (le plus souvent des femmes seules avec enfants) sont particulièrement exposées au chômage et à la précarité.

Avons-nous encore les moyens de notre modèle social ? Nous sommes à la croisée entre plusieurs logiques de protection sociale (assurance et assistance) et plusieurs modes de financement (cotisations et impôt). Il n'est plus possible d'augmenter le poids des dépenses sociales dans notre PIB, mais il est possible d'être plus efficace sans remettre en cause nos principes de justice sociale et de solidarité.

D'abord, l'exigence de solidarité, notamment en matière d'assurance-chômage où il est envisagé d'étendre, sous conditions, la couverture chômage aux salariés démissionnaires et aux indépendants, milite pour une substitution de l'impôt aux cotisations sociales assises sur les seuls salaires.

Ensuite, la conciliation entre les dimensions individuelle et collective de la protection sociale est un défi majeur de la transformation de notre modèle social.

L'accélération des mutations du travail nécessite de passer à une approche davantage conçue « sur mesure ». C'est le sens des mécanismes de comptes individuels comme le CPF (le compte personnel de formation) et le compte personnel

d'activité (CPA) dont l'objectif à long terme est de favoriser la gestion par chacun de ses différents « temps », de travail, de formation, de repos, de retraite.

De la même manière, le développement des divers portails des droits tend à favoriser cette prise de responsabilité, y compris pour des publics parfois fragiles, comme l'ont prouvé le succès de la prime d'activité et l'expérience de la « gestion » en ligne du RSA.

Bien entendu, cette évolution doit être mesurée à l'aune des principes collectifs qui fondent notre modèle social et restent pertinents. Ainsi, la réforme des retraites, si elle se traduit aussi par la mise en place d'un compte par assuré, ne saurait remettre en cause la répartition et les principes de mutualisation, voire de solidarité, qui fondent l'assurance-vieillesse obligatoire.

Deux écueils sont donc à éviter : a) tourner le dos aux évolutions inévitables du travail, en figeant nos régimes sociaux ; b) faire le choix d'un tout individuel encore plus irréaliste, car non soutenable à terme, sauf à réduire drastiquement nos niveaux de couverture.

Comment relever ces défis et réussir notre ambition transformatrice sans brutaliser la société ? Certainement en accordant une place stratégique au dialogue social mais aussi en créant de nouvelles solidarités et des droits individuels plus forts.

B) Le CPA, un formidable outil ?

La révolution technologique bouscule nos représentations de l'entreprise. Les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle sont à présent largement floutées. Dès lors, comment tenir compte de ce nouvel environnement, alors que Laurent Berger constate que « *notre modèle social ne protège plus aussi bien qu'avant et, surtout, il ne protège pas tout le monde* »¹ ?

Le compte personnel d'activité (CPA) a été créé en février 2016 par les partenaires

1. Laurent Berger et Pascal Canfin, *Réinventer le progrès : entretiens avec Philippe Frémiaux*, Paris, Les Petits Matins, p.78.

.....

sociaux et le gouvernement et lancé en janvier 2017 pour protéger chacun(e) des fractures de parcours professionnels de plus en plus discontinus. Les objectifs assignés à ce compte sont de trois ordres : *permettre à chacun d'être couvert par des droits acquis, sécuriser les parcours professionnels et générer une plus grande autonomie en vue de réduire les inégalités*. Ce compte unique, libellé en points, concerne tous les actifs à partir de 16 ans, quel que soit leur statut, secteur privé/public ou semi-public, demandeurs d'emploi, et à partir de 2018 ², travailleurs indépendants.

Outil de protection face à un monde en mutation, le CPA doit désormais se généraliser. L'établissement de passerelles, la création de droits nouveaux, de financements mutualisés mieux ciblés, pourraient assurer la construction de parcours professionnels sécurisants.

Il apparaît désormais nécessaire de passer d'un système qui lie la protection sociale au statut de l'actif à une protection professionnelle universelle (PPU) qui couvrirait tous les actifs. Une prochaine étape pourrait consister à ajouter la gestion du temps au CPA actuel, grâce à l'inclusion du Compte Épargne Temps (CET). De même, le CPF pourrait être complété par des aides renforcées à l'apprentissage, à l'alternance, à la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Ces droits personnels universels seraient mobilisables tout au long des parcours professionnels.

Ainsi considérée, la PPU serait le pivot d'une refondation complète de notre modèle social.

Il ne suffit pas de créer des droits, il faut que ces droits soient effectifs et que tout le monde y ait accès. Ces droits seraient construits, bloc par bloc, grâce à des concertations quadripartites : État, partenaires sociaux, régions et prestataires. Enfin, le financement de cette nouvelle protection sociale mériterait une remise à plat globale de la fiscalité dans laquelle les donneurs d'ordres, notamment les plateformes, participeraient à la protection sociale.

2. Aude de Castet et Jacky Bontems (dir.), *Protéger mieux pour travailler mieux*. Nos propositions pour le président de la République, Emmanuel Macron, pour les réformes sociales à venir, Paris, Démocratie Vivante, 2017 : www.democratie-vivante.fr

C) La lutte contre la pauvreté : bilan redistributif du quinquennat 2012-2017

Dans un contexte de progression globale des richesses créées, notre modèle social est également miné dans ses fondements par la persistance de la pauvreté et l'emploi n'est plus une condition suffisante pour franchir le seuil de pauvreté tant il s'est précarisé.

Sur 8,8 millions de personnes pauvres, 4,2 millions sont allocataires d'un minimum social. La cohésion sociale est en danger et notre principe de solidarité mis en cause.

Rappelons à cet égard que, durant le dernier quinquennat, notre système socio-fiscal est devenu plus efficace dans la lutte contre la pauvreté et les inégalités.

On consultera à ce sujet l'étude que la Direction générale du Trésor a consacrée au bilan redistributif du quinquennat 2012-2017 dans son *Rapport économique, social et financier* pour le projet de loi de finances 2017 ³.

Les principales conclusions de cette étude sont les suivantes :

- « les mesures évaluées ⁴ ont accru la redistributivité du système socio-fiscal français, *via* la hausse des transferts à destination des ménages modestes et la plus grande contribution des ménages aisés » ;
- ces mesures « ont eu pour conséquence d'améliorer le solde des finances publiques d'environ 7,0 Md€ » ;
- le revenu disponible des ménages a baissé ainsi de 0,6 % ;
- cette baisse recouvre néanmoins des situations très différentes selon le niveau de revenus. Les mesures étudiées ont ainsi « contribué à une hausse du niveau de vie agrégé des ménages du premier décile de 4,7 % et de celui du 2^e décile de 0,8 %. Ces réformes ont ainsi conduit à augmenter de 2 Md€ le pouvoir d'achat des 20 % des Français les plus modestes » ;

3. Direction générale du Trésor, *Rapport économique, social et financier - PLF pour 2017*, « Bilan redistributif 2012-2017 », p.169-191. Le rapport est disponible sur : www.tresor.economie.gouv.fr/Ressources/File/429128.

4. Soit un ensemble de 30 mesures prises par le gouvernement entre le printemps 2012 et la fin du quinquennat. Voir le tableau Direction générale du Trésor, *Rapport...*, op.cit. p. 175.

- « au total, le niveau de vie agrégé des ménages des déciles médians (déciles 4 à 6) a légèrement augmenté sous l'effet de l'ensemble des mesures considérées. En effet, les baisses d'impôts décidées depuis 2014 ont globalement plus que compensé l'effet des hausses décidées en début de quinquennat » ;
- « Les ménages situés dans les déciles les plus élevés de la distribution des niveaux de vie ont été mis à contribution depuis 2012 pour rétablir les comptes publics. En particulier, le niveau de vie des ménages du dernier décile diminue de 1,7 % du fait de l'ensemble des mesures considérées » ;
- « l'ensemble des mesures a contribué à réduire le nombre de personnes vivant avec moins de 1 000 € par mois et par unité de consommation, soit le seuil de pauvreté en 2012, de 360 000 personnes, dont 160 000 enfants » ;
- « les mesures décidées par le Gouvernement contribuent à réduire l'intensité de la pauvreté de 11,2 % » ⁵ ;
- Si « l'indice de Gini varie relativement peu sous l'effet des mesures (- 2,3 %), c'est parce que cet indicateur est peu sensible aux transferts affectant les deux extrémités de la distribution des niveaux de vie. » En revanche, « le rapport interdecile (...) diminue de 3,1 % du fait des mesures prises depuis 2012. » De même, le rapport interquintile recule de 4,4 %.

Ces conclusions sont importantes. Il faudrait les valoriser politiquement. Le soutien aux plus fragiles, en France, n'a pas été sacrifié à la rigueur dans la gestion. Surtout, le rôle de la redistribution en matière d'intégration et d'intérêt général doit être mis en avant : une moindre inégalité est meilleure pour tous ⁶.

5. L'intensité de la pauvreté mesure l'écart entre le niveau de vie médian de ces ménages pauvres et le seuil de pauvreté. Elle s'établit autour de 20 %.

6. Thématique qui a fait l'objet récemment de nombreux travaux statistiques à l'échelle internationale, soulignant les bénéfices d'un moindre niveau d'inégalités dans la société en matière de santé publique, de relations sociales, de parcours scolaires et professionnels ou encore de croissance économique et d'innovation. L'OCDE publiait fin 2014 que le revenu des 10 % de la population les plus riches dans la zone OCDE était 9,5 fois plus élevé que celui des 10 % les plus pauvres ; le rapport était de 1 à 7 dans les années 1980.

II. LE FINANCEMENT DE L'ÉTAT PROVIDENCE

Dans son programme présidentiel, Emmanuel Macron avait annoncé d'importantes économies budgétaires pour financer à la fois les baisses d'impôts, estimées à 1 % du PIB, et la réduction du déficit budgétaire de 2,9 % du PIB en 2017 à 0,2 % du PIB en 2022.

L'ensemble s'élève donc au total à 3,7 % du PIB. 1 % du PIB équivalant actuellement à un peu plus de 22 milliards d'euros, cela représente près de 82 milliards d'économies budgétaires, ce qui est considérable.

Cette priorité donnée à la réduction de la dépense publique est-elle compatible avec le maintien de notre modèle social fondé sur une forte politique de solidarité, *via* nos grandes institutions publiques que sont l'assurance-maladie, l'assurance-chômage, les retraites et la politique de la famille ? La réponse semble à première vue négative.

Mais la lecture du projet de loi de programmation des finances publiques sur la période 2018 à 2022, déposé devant le Parlement en même temps que le projet de loi de finances pour 2018, amène à nuancer fortement la brutalité de ces chiffres.

Les prévisions de croissance du gouvernement sur la période, qui reposent sur un taux de croissance annuel de 1,7 % (ce qui est raisonnable et correspond au taux attendu pour cette année), permettent en effet de dégager des suppléments de recettes fiscales importantes, évaluées à près de 1,3 % du PIB.

De la sorte, le déficit structurel, c'est-à-dire le déficit calculé comme si l'économie française connaissait son taux de croissance tendanciel, devra baisser seulement de 1,4 % du PIB, c'est-à-dire de 2,2 % en 2017 à 0,8 % en 2022. Si on y ajoute la baisse des prélèvements obligatoires de 1 %, c'est donc à 2,4 % de PIB que devront s'élever les économies budgétaires, soit à peu près 53 milliards. À titre de comparaison, les économies budgétaires réalisées sur les trois dernières années du quinquennat de François Hollande se sont élevées à environ 40 milliards (contre 50 annoncées au départ par le Premier ministre Manuel Valls en 2014).

Le projet de loi de programmation des finances publiques précise la répartition des efforts entre l'État, les administrations sociales et les collectivités locales.

L'État devra faire des économies budgétaires à hauteur de 0,6 % de PIB, les administrations sociales de 0,9 % et les collectivités locales de 0,9 %.

Cela représente donc pour les administrations sociales des économies budgétaires d'environ 20 milliards sur le quinquennat. Cela est loin d'être négligeable, mais semble possible sans remettre en cause les grands principes de notre modèle social.

Ainsi, les dépenses des administrations sociales continueront de croître, mais à un rythme moins élevé : la croissance en volume sera de 0,5 % par an, en moyenne, sur la période 2017-2022. Cela signifie que leurs dépenses progresseront nettement moins vite que la croissance du PIB qui sera de 1,7 % en moyenne annuelle. Mais cela signifie aussi qu'il ne s'agit pas de réduire le montant des dépenses sociales, mais d'en ralentir la progression.

Les économies budgétaires ne sont pas véritablement documentées, mais, s'agissant plus particulièrement de l'assurance-maladie, le projet de loi de programmation des finances publiques indique que l'objectif national des dépenses d'assurance-maladie (ONDAM) est fixé à une croissance annuelle moyenne de 2,3 %. L'hypothèse retenue étant une reprise de l'inflation, qui s'élèverait en moyenne à 1,45 % par an, cela revient à se fixer comme objectif une croissance en volume des dépenses d'assurance-maladie de 0,85 %. C'est là aussi un taux plus faible que celui de la croissance du PIB et qui peut paraître ambitieux du fait de l'augmentation naturelle des dépenses maladie due au vieillissement de la population, mais cela signifie aussi que les dépenses d'assurance-maladie continueront à croître.

Si le quinquennat d'Emmanuel Macron se traduit par une rigueur budgétaire accrue pour l'ensemble des dépenses publiques, il ne conduira toutefois pas à une baisse des dépenses, notamment des dépenses sociales et de l'assurance-maladie. Plutôt que de baisses des dépenses publiques, il est plus juste de parler d'économies budgétaires.

Notre modèle social n'est donc pas menacé, même s'il faut s'attendre à une pression accrue sur la gestion de la médecine de ville et des hôpitaux, ainsi que sur les prix des médicaments.

III. LES CARENCES DE NOTRE SYSTÈME DE SANTÉ

Le système de santé français est généreux et globalement efficace, si on le compare aux autres pays. Il reste pourtant coûteux : 11,8 % du PIB. Les dépenses de santé ne cessent de croître, avec une augmentation annuelle de plus de 2 % chaque année, bien supérieure à l'évolution de la richesse nationale ainsi qu'à l'évolution des sources de financement. Le déséquilibre de l'Assurance maladie est permanent, situation d'autant plus inquiétante que les dépenses continueront à progresser sous l'effet du vieillissement de la population et des avancées techniques.

Notre système repose sur deux piliers : un régime de base universel, « l'assurance maladie », et un régime complémentaire, les assurances complémentaires, qui représentent 13,7 % de la consommation de soins et de biens médicaux.

Le reste à charge pour les ménages est un des moins élevés de l'Europe, de l'ordre de 7 à 8 % des dépenses. Il est néanmoins source de difficultés pour certains patients et sur certains soins.

Par ailleurs, certaines pathologies chroniques sont encore mal prises en charge, faute d'une prévention digne de ce nom.

Surtout, malgré l'extension des garanties et la création de la CMU (couverture maladie universelle), les inégalités d'accès perdurent, comme le renoncement aux soins de certains Français pour des raisons financières, notamment pour les soins les plus mal remboursés et pour les restes à charge qui handicapent les plus démunis. La proportion de médecins de secteur 2, autorisés à pratiquer des dépassements, progresse régulièrement (61 % des nouvelles installations en cabinet ont lieu en secteur 2). Les dépassements sont devenus la norme pour certaines spécialités (84 % des gynécologues, 69 % des ophtalmologues).

Certains de nos territoires sont en souffrance, du fait de la répartition inégale des professionnels de santé sur le territoire. Certaines zones rurales et périurbaines sont désertées par les médecins de ville et l'accès à un spécialiste devient difficile.

Bref, notre système de soins est malade. Faute de véritables marges financières,

le remède passe en premier lieu par une plus grande efficacité. Ceci implique une meilleure régulation de l'offre de soins, l'adéquation des ressources de l'Assurance Maladie avec nos ambitions en matière de santé, et la mise en place d'une véritable démocratie sanitaire faisant dialoguer décideurs, professionnels et usagers. La maîtrise centralisée a en effet trouvé ses limites. Elle se heurte aux corporatismes professionnels et laisse se développer une médecine à plusieurs vitesses.

Un certain nombre de questions devront ainsi être réglées : la césure entre médecine de ville et hôpital, les arbitrages entre certaines innovations et le maintien de structures traditionnelles coûteuses, la généralisation de la complémentaire santé à tous les publics (retraités, chômeurs, jeunes en insertion) et la continuité de la couverture par la portabilité des droits dans le cadre du compte personnel d'activité.

Plus généralement, trois leviers seront déterminants dans les années à venir :

1) Promouvoir la prévention

Ce thème a été mis en avant par Emmanuel Macron lors de la dernière campagne présidentielle. La prévention, toujours évoquée, rarement appliquée, est ainsi devenue un marqueur politique, sans que l'on sache encore comment le gouvernement entend lui donner vie. Cet engagement est néanmoins pertinent. Revaloriser la médecine scolaire et la médecine du travail, en particulier, est un investissement à la fois nécessaire en matière de santé publique et efficace à moyen terme sur le plan financier.

2) Tirer le meilleur parti de la révolution numérique

Les expériences étrangères montrent que la télémédecine et les nouvelles technologies apportent une plus grande efficacité en impliquant les malades eux-mêmes dans le suivi de leurs pathologies. Par exemple, la surveillance à distance des patients (télécommunication, téléexpertises, téléradiologie) qui relèvent de pathologies chroniques lourdes (11 millions de personnes, à l'origine de 60 % des dépenses d'assurance maladie) semble prometteuse.

Pour autant, le volume des actes de télémédecine est encore faible (0,3 % des actes et consultations externes). Les pouvoirs publics doivent accompa-

gner ces transformations, ouvrir la voie à des financements conventionnels permettant de vaincre les résistances chez certains professionnels et les pressions des industriels. Les outils digitaux sont une voie d'avenir tant sur les plans préventif que curatif.

3) Réformer le pilotage du système de santé

Le pilotage de notre système s'est progressivement complexifié au point d'être aujourd'hui dual, entre l'État, d'une part, et l'institution assurance maladie de l'autre, l'un ayant la responsabilité de l'hôpital, l'autre celle de la médecine libérale.

Il s'agit de redonner des prérogatives à l'État dans le cadre des Agences Régionales de Santé. Le rôle de l'État est de piloter le système, de répartir les fonds, de décider la politique de tarification et de remboursement, de soutenir des programmes de santé publique et d'animer la politique de prévention.

Dans ce nouveau paysage, où l'accès aux complémentaires est en passe d'être généralisé, l'enjeu majeur sera de clarifier le rôle de ces dernières et leur articulation avec le système d'assurance maladie obligatoire.

L'Assurance Maladie tend en effet à se recentrer sur la prise en charge des gros risques et les Français s'interrogent face à l'augmentation régulière du coût des complémentaires dans leur budget. La santé est de plus en plus chère alors que le niveau de protection semble plus fragile.

Une clarification sous l'égide de l'État, avec un débat public transparent, s'impose donc. Les complémentaires doivent être considérées comme des parties prenantes, des acteurs indispensables au pilotage du système de soins.

La clé de ces évolutions sera la mise en place de véritables parcours de soins, ce qui suppose de réduire la verticalité de notre système de prise en charge, qui fonctionne en silos étanches. Pour faire face au déséquilibre financier et au vieillissement de la population, réussir ces transformations n'est plus une option, mais un impératif.

IV. LA RÉFORME DES RETRAITES

A) L'unification des régimes

Faut-il s'engager sur la simplification et l'harmonisation des régimes ? Maintenir notre système de retraites par répartition ?

Les spectres d'Alain Juppé et de la CGT de Bernard Thibaut planent sur la question des retraites en France. L'ex-Premier ministre tentait de donner corps, en 1995, à des propositions que Michel Rocard avait rassemblées quatre ans plus tôt dans son « livre blanc » et qu'Édouard Balladur avait commencé à mettre en musique pour les salariés du secteur privé à l'été 1993. La CGT, en défense des régimes spéciaux, en particulier de celui des cheminots, démontrait alors sa capacité de mobilisation pour préserver une réalité historique indéniable : l'inégalité dans la construction des régimes et l'iniquité des rendements des cotisations versées.

À ce moment-là, la CFDT de Nicole Notat avançait dans un splendide isolement l'idée d'une réforme systémique permettant de préserver les retraites par répartition ⁷. Le Congrès du PS, aux portes du pouvoir, réservait un accueil triomphal à Bernard Thibaut, ouvrant une nouvelle période d'attentisme ou de contre-pied : il suffit de faire une cagnotte pour les mauvais jours (Jospin), et que chacun épargne pour son compte (Fabius).

Dans ce pays irréformable, comme dirait l'actuel Président de la République, l'idée d'une modification du système est enterrée au profit d'ajustements millimétriques et de montages alambiqués. En 2003, Jean-Pierre Raffarin et François Fillon, de retour aux affaires, font bouger l'âge de départ et la durée de cotisation. La CFDT s'illustre en obtenant gain de cause sur la situation profondément injuste des carrières longues. Ce qui lui permettra de devenir la première organisation syndicale en matière d'audience.

Excellente surprise donc, pour les partisans d'une généralisation du système qui prévaut dans les retraites complémentaires, que la proposition de campagne

7. « Refondation de la répartition » au Congrès CFDT (Lille, 1998).

d'Emmanuel Macron reprenant l'idée d'une réforme systémique : « Nous créerons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. ⁸»

Mais pas avant 2022, et seulement, donc, s'il est réélu ! Ça ne presse pas : « Après plus de vingt ans de réformes successives, le problème des retraites n'est plus un problème financier. Les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites, qui font référence, le montrent : pour la première fois depuis des décennies, les perspectives financières permettent d'envisager l'avenir avec "une sérénité raisonnable" » affirme le parti du Président ⁹.

Il faut maintenir le système par répartition parce qu'il est censé incarner la solidarité entre les générations. Le problème est que cette solidarité fonctionne à l'envers : les carrières plates et longues subventionnent les carrières dynamiques. Le système engendre en outre certaines injustices : les dispositifs d'aide aux retraités parents sont très favorables aux salariés aisés et aux hommes, pas aux femmes ni aux familles modestes. La prise en compte des périodes de chômage n'est que partielle.

On distingue aujourd'hui en effet les mécanismes contributifs, où les cotisations versées engendrent un droit à prestation, et les mécanismes de solidarité (périodes de chômage, prestations liées à la maternité). Qu'en sera-t-il avec le futur système ? Faut-il différencier les sources de financement de ces deux pans du système des retraites pour les rendre plus lisibles ? Ou tout se résout-il « en même temps » ?

Pas de problème pour *En Marche !* : « Les cotisations, aux régimes de base comme aux régimes complémentaires, qu'elles soient versées sur les bases de revenus ou acquises au titre de la solidarité (pour les chômeurs par exemple), seront inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires. Ainsi, chaque euro cotisé accroîtra de la même manière

8. <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/retraites>

9. *Ibid.*

la pension future, quel que soit le statut du travailleur et l'origine de cette cotisation. ¹⁰»

La réforme systémique envisagée fait œuvre de justice : « Demain, personne n'accusera autrui de profiter du système : fonctionnaires, salariés, indépendants auront tous les mêmes droits, le calcul de la retraite sera le même pour tous. On saura que, quand des personnes ont une retraite plus élevée, c'est qu'elles-mêmes, leurs employeurs, ou l'État au titre de la solidarité, ont cotisé davantage. ¹¹»

Il faut prendre au sérieux les propositions qui vont dans le sens d'une individualisation de la protection sociale comparable à celle pour la CPF (compte personnel de formation) ou celle, modifiée par le gouvernement Philippe, de la compensation de la pénibilité.

Autrement dit, s'engager sur la voie du rapprochement des régimes.

Mais nous ne sommes pas au bout de l'affaire.

Restent la MSA (la Mutualité Sociale Agricole), la CNAVPL (Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions libérales, qui regroupe huit régimes différents) et l'épineuse question de la fonction publique, avec le Service de pension de l'État pour les fonctionnaires d'État, les militaires et les magistrats, et la CNRACL pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers.

Restent aussi, parallèlement au régime général, l'AGIRC-ARRCO, bien sûr, mais aussi l'IRCANTEC et la RAFP, la retraite additionnelle de la fonction publique. Et toute une kyrielle de régimes spéciaux, traces du parcours historique des constructions *pro domo* : Banque de France, Retraite des Mines, CNIEG (gaz, électricité), CRPCF (comédie française), CRPCEN (clercs et employés de notaires), ENIM (marins), CROPERA (Caisse de retraites du personnel de l'Opéra de Paris), RATP, SNCF, et d'autres particularités encore plus subtiles, dans les chambres consulaires par exemple.

10. <https://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme/retraites>

11. *Ibid.*

Bref, un gros chantier avec des milliers d'emplois, 6 000 pour le seul RSI, et 35 régimes de retraite obligatoire à faire rentrer dans le smartphone du « nouveau monde » macronien : « Nous lancerons une application sur smartphone et un site internet où chacun pourra consulter, à chaque instant, l'ensemble des droits qu'il a accumulés et la pension correspondante. ¹²»

Ce que l'ordonnance du 19 octobre 1945 et la loi du 22 mai 1946 n'ont pas réussi à faire doit être mis en œuvre. Celles-ci posaient le principe de la généralisation de la Sécurité sociale à l'ensemble des citoyens. Dans ce cadre, toute la population active était censée bénéficier, dès 1947, de l'assurance vieillesse dans le cadre du régime général (loi du 13 septembre 1946). Mais, l'unification ne s'est pas réalisée et les régimes spéciaux, maintenus à titre provisoire en 1945, ont subsisté et les travailleurs non-salariés ont même (par conséquent ?) obtenu la création de régimes autonomes en 1948 (RSI et CNAVPL) et 1952 (MSA).

12. *Ibid.*

		Retraite de base		Retraite complémentaire		
Salariés						
Salariés agricoles	→	MSA Mutualité Sociale Agricole (www.msa.fr)	+	ARRCO Retraite complémentaire des salariés (www.agirc-arcco.fr)	+	AGIRC Retraite complémentaire des cadres (www.agirc-arcco.fr)
Salariés de l'industrie du commerce et des services	→	L'ASSURANCE RETRAITE Régime général de la sécurité sociale (www. lassuranceretraite.fr)	+	IRCANTEC (www.ircantec.fr)		
Agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques	→		+			
Personnel navigant de l'aéronautique civile	→		+	CRPN (www.crpnp.fr)		
Salariés relevant d'entreprises ou de professions à statut particulier	→	BANQUE DE FRANCE (www.bdfretraite.fr), RETRAITE DES MINES (www.retraitedesmines.fr), CNIÉG Gaz - Élec (www.cnieg.fr), CRPCF (Comédie Française), CRPCEN Clercs et employés de notaires (www.crpccn.fr), CROPERA Caisse de retraites des personnels de l'Opéra national de Paris (www.caisse-de-retraite-opera-de-paris.fr), PORT AUTONOME DE STARSBURG, CRP RATP (www.crp.ratp.fr), CPRSNCF (www.cprsnf.fr)				
Fonctionnaires						
Fonctionnaires de l'État magistrats et militaires	→	SERVICE DES RETRAITES DE L'ÉTAT (www.retraitesdeletat.gouv.fr)			+	RAFP Retraite additionnelle (www.rafp.fr)
Agents de la fonction publique territoriale et hospitalière	→	CNRACL Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales (www.cnracil.fr)			+	
Ouvriers de l'État	→	FSPOEIE Fond spécial des pensions des ouvriers des établissements industriels de l'État (www.fspoeie.fr)				
Non salariés						
Exploitants agricoles	→	MSA Mutualité Sociale Agricole (www.msa.fr) Retraite de base + complémentaire				
Artisans, commerçants et industriels	→	RSI Régime Social des Indépendants (www.rsi.fr) Retraite de base + complémentaire				
Professions libérales	→	CNAVPL Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse des Professions Libérales (www.cnavpl.fr), Retraite de base + complémentaire + supplémentaire selon les sections professionnelles. CRN Notaires (www.crn.fr), CAVOM Officiers ministériels (www.cavom.org), CARMF Médecins (www.carmf.fr), CARCDSF Dentistes et sages-femmes (www.carcdsf.fr), CAVP Pharmaciens (www.cavp.fr), CARPIMKO Auxiliaires médicaux (www.carpimko.com), CARPV Vétérinaires (www.cavpv.fr), CAVAMAC Agents d'assurance (www.cavamac.fr), CAVEC Experts-comptables (www.cavec.org), CIPAV Professions libérales diverses (www.cipav-retraite.fr),				
		CNBF Avocats Caisse Nationale des Barreaux Français(www.cnbf.fr)				
		L'ASSURANCE RETRAITE Régime générale de la sécurité sociale (www.lassuranceretraite.fr)				
Artistes, auteurs d'œuvres originales	→		+	IRCEC Retraite complémentaire (www.ircec.fr)		
Patrons pêcheurs embarqués	→	ENIM (www.enim.eu)				
Membres des cultes	→	CAVIMAC Caisse d'Assurance Vieillesse Invalidité et Maladie des Cultes (www.cavimac.fr)	+	ARRCO (www.agirc-arcco.fr)		

Figure 1. L'architecture actuelle du système de retraites françaises

B) Vers une réforme systémique

Malgré plusieurs réformes paramétriques effectuées au cours de ces vingt dernières années, notre système de retraites n'est toujours pas stabilisé et équilibré financièrement. Il reste, en outre, marqué par de nombreuses inégalités qui affectent en particulier les femmes, les jeunes, les carrières précaires, les basses pensions, les salariés exposés à la pénibilité et aux carrières longues.

Quatre grands problèmes doivent être résolus :

1) Avec 13,8 % du PIB, consacré aux dépenses d'assurance vieillesse, notre système repose sur une ponction grandissante sur la richesse produite.

Dans un contexte de croissance faible aujourd'hui et sans doute, demain, au regard des études prospectives, ne faut-il pas expliciter les arbitrages avec les autres dépenses nécessaires comme l'éducation, la santé, la dépendance, la recherche etc., c'est-à-dire expliciter notre choix de société, le partage entre générations et la préparation de l'avenir en matière d'investissements matériels et immatériels ?

2) La question des sources de financement ne peut être éludée.

Les cotisations patronales et salariales représentent environ 25 % du salaire brut d'un salarié du privé. Est-il pertinent, souhaitable, acceptable pour les jeunes générations d'aller au-delà alors que dans le même temps les taux de remplacement (régime de base et régimes complémentaires) vont sans doute se dégrader ?

Ces doutes, ce déséquilibre de la solidarité intergénérationnelle aggravé par le vieillissement de notre population, interrogent les fondements et l'acceptation sociale de notre système actuel.

3) Notre système repose globalement sur des parcours professionnels linéaires complets issus des Trente Glorieuses.

Or la donne a changé. Les carrières hachées, heurtées, avec changement d'emploi et de statut, nous obligent à repenser sa logique et les mécanismes de solidarité.

Le système actuel favorise également les parcours conjugaux et les familles

stables, qui sont de moins en moins représentatifs de la réalité. Nous devons poser dans le débat public certaines questions : qui sont les contributeurs et qui sont les bénéficiaires des mécanismes actuels de solidarité représentant environ 28 % du total des retraites directes et indirectes versées ?

Et que dire des salariés polypensionnés (presque un retraité sur deux), et des conséquences de l'augmentation significative de la pluriactivité, qui concerne près de 2,3 millions de personnes ?

Au moment de la liquidation de leur retraite, ces personnes sont confrontées à un parcours d'obstacles et naviguent dans un labyrinthe obscur.

4) Au-delà de la complexité de notre système non lisible qui entretient la méfiance et le doute, celui-ci est miné par de nombreuses inégalités.
Citons-en deux :

- les carrières longues, malgré les corrections apportées, associent le cumul d'une durée de cotisations supérieure à la moyenne avec une moindre espérance de vie (6 ans d'écart entre celle des ouvriers et celle des cadres) ;
- les femmes disposent d'un montant de pension de base inférieur de 23 % (40 % avec la retraite complémentaire) à celui des hommes. 60 % des allocataires du minimum vieillesse sont des femmes. Le calcul des droits à la retraite sur les 25 meilleures années pénalise les carrières courtes ou fragmentées, donc particulièrement celles des femmes ayant ralenti ou cessé leur activité professionnelle pour élever leurs enfants.

Ces défis, de la démographie, des arbitrages de société, de l'emploi et des inégalités impliquent un débat politique national et un dialogue social fort avec les partenaires sociaux.

Ceux-ci ont par ailleurs encore récemment démontré leur capacité à faire avancer les choses. Le 17 novembre dernier, ils ont conclu un accord en vue de la fusion des régimes AGIRC et ARRCO, ouvrant ainsi la voie à une retraite complémentaire couvrant solidairement l'ensemble des salariés du privé, quels que soient leurs statuts. Dès le 1^{er} janvier 2019, en effet, tous les salariés cotiseront à un régime unique prélude à une réforme structurelle plus profonde. Cet accord

nous rappelle que toute réforme systémique devra se faire avec les partenaires sociaux et non contre eux.

Notre système doit ainsi être réformé, en toute transparence, avec une montée en charge progressive du nouveau système par points. Celui-ci permettra de maîtriser davantage les périodes comptabilisées, les droits acquis et l'origine du financement. Il aboutira à un système unifié, plus simple, qui partage équitablement les fruits de la croissance entre actif et retraité. Le critère d'âge doit disparaître au profit de la durée de cotisation et la connaissance de ses droits permettant la mise en place d'une « retraite à la carte », avec la possibilité pour chacun de choisir le moment de la liquidation de sa retraite.

Les mécanismes de solidarité restent en place. Le système favorisera l'équité entre hommes et femmes et entre mono- et polypensionnés. Il maintiendra, en les faisant évoluer, les avantages non contributifs (familiaux et conjugaux), le dispositif du C3P, et permettra d'améliorer le minimum contributif.

Cette réforme soulèvera des inquiétudes légitimes chez les fonctionnaires et les salariés bénéficiaires des régimes spéciaux. Raison de plus pour éviter les polémiques stériles et arrêter la stigmatisation des uns et des autres.

Compte tenu de la part des primes dans la rémunération des fonctionnaires qui ne sont que très faiblement couvertes par un régime de retraite, du gel de la valeur du point d'indice durant plusieurs années, un grand nombre de fonctionnaires ne sont pas dans une situation plus favorable que les salariés du secteur privé.

La question du calcul de la retraite pour les « catégories actives » (policiers, gardiens de prison, etc.) est d'une autre nature, politique : notre société accepte-t-elle de prendre en compte les particularités de ces professions (organisation du travail, risques, ou encore pénibilité) ?

La gestion de la transition d'un système à un autre est évidemment cruciale. Il faut rassurer les salariés les plus proches de la retraite en leur garantissant les avantages acquis dans les systèmes passés. Le nouveau système devra, en revanche, s'appliquer progressivement aux générations plus éloignées de leur retraite.

V. LA POLITIQUE DU LOGEMENT

A) Un enjeu fondamental

Au cœur des turbulences des mutations décrites, un des piliers de notre modèle social est en péril : la politique publique du logement. 200 000 personnes sont sans domicile. 4 millions sont mal logées. Le taux d'effort (pourcentage de la dépense logement dans le budget des ménages) est en progression constante : de 25 % environ, il est bien plus élevé dans les zones tendues et grimpe à 31 % pour les 25 % de ménages les plus pauvres.

Cette crise du logement a, par ailleurs, des conséquences sur l'emploi. Selon des études récentes, environ 500 000 personnes en recherche d'emploi auraient renoncé à un travail en raison de la difficulté à trouver un logement accessible. À cela s'ajoute la problématique des déplacements entre domicile et lieu de travail dans les zones tendues comme la région Ile-de-France. Les difficultés d'accès au logement et les coûts liés à un déménagement peuvent constituer un frein à l'emploi et à la mobilité professionnelle. Cette interaction avérée entre le logement et l'emploi est une donnée importante. Le logement n'est pas un produit comme les autres. La seule régulation par le marché entre la demande et l'offre ne suffit pas : le logement est un bien administré.

B) Le rôle de l'État

La politique du logement est et doit rester une politique publique nationale. L'État intervient et doit continuer à intervenir à travers une série de dispositifs : programmation des aides essentiellement pour le logement social, actions de l'Agence nationale de l'habitat, rénovation urbaine, fiscalité, etc. Dans le contexte de double crise, du logement et de l'emploi, et de l'essor souhaité des mobilités professionnelles et géographiques, nous plaçons pour un renforcement du rôle stratégique de l'État *via* l'adoption, tous les cinq ans, d'une loi de programmation budgétaire pluriannuelle sur le logement ¹³ qui fixe le cap en matière de construction, de rénovation ou de transformation de quartiers existants.

13. Avis adopté par le CESE en mars 2017 (« Comment mieux répondre aux besoins en logements dans les territoires ? » par Isabelle Roudil p. 9)

L'État doit dynamiser la rénovation thermique du parc social et du parc privé, un enjeu prioritaire pour construire la ville durable et pour lutter contre la précarité énergétique. Cet effort nécessaire va de pair avec une régionalisation des politiques publiques pour mieux s'appuyer sur les besoins territoriaux, couplée à un renforcement des processus de concertation permettant une implication collective des citoyens dans les décisions.

Un des leviers décisifs de l'État est l'aide financière. Les aides publiques au logement sont estimées à un peu plus de 41 milliards d'euros en 2016, soit 1,9 % du PIB, répartis à peu près à égalité entre deux leviers principaux :

- les aides à la personne (allocations de logement à caractère familial ALF pour les familles logeant dans le secteur privé, allocation de logement à caractère social ALS pour les personnes seules logeant dans le secteur privé, l'aide personnalisée au logement APL pour les personnes occupant un logement dans le secteur social) ;
- les aides à la pierre destinées à soutenir la production de logement et notamment à aider les organismes HLM à construire des logements sociaux.

Après avoir été dominées par les aides à la pierre, les politiques publiques se sont tournées à partir des années 1980 vers les aides à la personne, dans une logique libérale visant à rendre solvables les usagers les plus modestes, à charge au marché d'être souple pour créer suffisamment de logements dans les zones tendues.

Depuis quelques années, le niveau de ces aides est légèrement à la baisse. L'austérité budgétaire en est-elle responsable ? Il est important de rappeler que, loin des chiffres annoncés par la presse, l'État ne supporte pas à lui seul les charges du logement. Les collectivités locales, et surtout les partenaires sociaux contribuent largement au financement de ces aides. Rappelons qu'Action Logement collecte le « 1 % » logement que paient les entreprises de plus de 20 salariés, collectes qui servent, en principe, au logement des salariés. Action Logement est ainsi devenu une roue de secours de l'État. Le 21 novembre dernier, cet organisme signait avec le gouvernement un accord pour cinq ans dans lequel Action Logement s'engage à mobiliser 3 milliards d'euros par an au service de la politique de l'État. 100 millions d'euros, chaque année aideront

les bailleurs privés à rénover leurs logements mal isolés, et 1,5 milliard d'euros étalés sur cinq ans serviront à rénover les centre-bourgs ruraux dans le cadre de l'Agence nationale pour l'amélioration de l'habitat (ANAH). Cette aide au secteur privé est une première. Certains libéraux voudraient sa disparition, mais en l'occurrence Action Logement s'avère bien utile... Une importante participation financière est également prévue au Nouveau programme national de rénovation urbaine (NPNRU) des quartiers prioritaires de la ville.

Le débat actuel est polarisé, il l'est même trop, concernant le montant des aides à la personne à la suite de l'annonce gouvernementale de les baisser de 5 euros par mois.

En matière de logement, la France vit une situation singulière en Europe. Ses dépenses sont fortes tandis que le taux d'effort des citoyens y est un des plus importants et que le mal logement se développe chez nos concitoyens.

Cette situation doit nous conduire à nous interroger sur l'efficacité de notre politique. Devons-nous préciser quels publics sont prioritaires, geler les plafonds de revenu, augmenter le prélèvement sur les occupants ayant dépassé le plafond de ressources ? Baisser drastiquement le niveau des aides – sachant que le risque inflationniste de celles-ci sur le montant du loyer est peu étudié et est sujet à controverse, certaines études tendant à le démontrer tandis que d'autres montrent le contraire ?

Une chose est certaine : la moitié des bénéficiaires de ces aides se situe dans le parc social où les loyers sont encadrés. L'effet inflationniste ne joue donc pas dans ce cas de figure.

Il y a en revanche un effet « cliquet » qui favorise la hausse. Un propriétaire aura en effet davantage la tentation d'augmenter le montant du loyer (notamment au moment d'un changement de locataire) à la charge de son locataire « aidé ». Or cela peut marcher dans ce sens, mais pas dans l'autre : une baisse des aides a très peu de chance d'être répercutée à la baisse sur le montant des loyers.

Voilà pourquoi cette décision gouvernementale est injuste pour les plus défavorisés, inefficace dans ses intentions et ajoute des difficultés au parc social

puisque certains offices HLM devront réduire leurs investissements dans la construction neuve.

Ne faut-il pas néanmoins revoir de fond en comble notre politique d'aide ? Autrement dit, privilégier à nouveau les aides à la pierre, au moins dans les zones tendues, en vue de provoquer « un choc d'offre » permettant de réduire les prix dans ces zones.

Deux pistes méritent d'être étudiées à cet effet :

- desserrer les contraintes sur l'offre dans les zones urbaines tendues en attribuant aux intercommunalités urbaines, voire directement au Préfet, la responsabilité des permis de construire, en réduisant l'écart de fiscalité entre le foncier constructible bâti et non bâti ;
- réduire le coût de la construction par la simplification des réglementations.

Cet ensemble de mesures destinées à stimuler l'offre devra être accompagné d'interventions sectorielles en faveur de l'accès au logement. Par exemple, la sécurisation de l'accès et du maintien dans le logement locatif privé des salariés précaires, ainsi que des jeunes, par le développement du dispositif de cautionnement Visale. Ou encore, l'accès au logement social pour les étrangers qui, depuis 2013, n'est autorisé qu'aux seuls titulaires d'une carte de séjour d'un an. Une autre catégorie de la population doit tout particulièrement être l'objet de notre attention : les personnes âgées.

C) Le maintien des personnes âgées à domicile

Alors que notre pays connaît depuis plusieurs années l'un des plus forts taux de natalité en Europe, les pouvoirs publics et les entreprises doivent répondre aux besoins entraînés par le vieillissement de la population. Les personnes âgées de 60 ans et plus sont au nombre de 15 millions aujourd'hui. Elles seront 20 millions en 2050.

Elles doivent pouvoir choisir un logement adapté à leurs attentes, leurs besoins et leurs ressources financières.

Le rôle de la société est de faciliter ce choix en privilégiant le maintien au domicile personnel par une politique active d'adaptation de l'habitat. Permettre à la personne âgée de rester chez elle, c'est lui permettre de résider dans son lieu de vie habituel, c'est aussi lui permettre de profiter de son environnement extérieur, de maintenir des relations sociales connues, de préserver son autonomie.

Cette ambition appelle une adaptation sur trois plans : celui de l'habitat, de la société et aussi de l'entreprise, en facilitant le recours au proche aidant.

Premièrement, adapter l'habitat : l'aménager en vue d'améliorer la sécurité – prévenir les chutes, par exemple – faciliter l'accès à l'immeuble ou à la maison, rendre plus fonctionnels les principaux espaces du logement. Les nouvelles technologies et les avancées de la domotique doivent être mobilisées à cette fin.

La personne propriétaire peut à ce sujet bénéficier de conseils en consultant l'association départementale de SOLIHA (Solidarité pour l'habitat), tandis que la personne locataire doit s'adresser à son bailleur ou recourir à l'expertise de l'Agence Départementale pour l'Information sur le Logement (ADIL). La personne âgée doit pouvoir s'appuyer sur des aides financières pour financer ces travaux d'amélioration, qu'il s'agisse d'aides fiscales, d'une prise en charge par les Caisses de retraite ou dans le cadre de l'APA.

De même, afin de répondre aux objectifs qu'elle s'est fixés (prévenir la perte d'autonomie des retraités et lutter contre la précarité énergétique), la CNAV octroie des aides pour le logement et le cadre de vie. Elle mobilise également les innovations pour proposer des réponses plus adaptées aux besoins des retraités fragilisés par leur âge et/ou par des événements (précarité, isolement, etc.) Ces aides concernent la prévention des chutes et des accidents domestiques, les aides techniques pour prévenir la perte d'autonomie et l'amélioration de l'habitat.

Les institutions et la société aussi doivent s'adapter pour faire face à cette cause nationale. Les services de soins infirmiers à domicile (SRIAD), par exemple, ont un rôle important dans la politique d'aide au maintien à domicile. L'hospitalisation à domicile (HAD) est une alternative à l'hospitalisation en établissement. Elle permet de recevoir, à domicile, des soins pendant une durée limitée.

Enfin, il faut inciter les personnes âgées à demander des services à domicile en s'appuyant sur le chèque emploi service universel (CESU) ou sur le nouveau dispositif de l'aidant familial. Celui-ci prévoit un congé de proche aidant permettant d'obtenir de son employeur un congé non rémunéré de trois mois renouvelables dans la limite de un an sur toute la carrière.

Répondre au défi du logement des personnes âgées demande aussi que nous innovions. Il nous faut expérimenter de nouveaux dispositifs.

Dans le prolongement de la loi relative à l'adaptation de la société au vieillissement, l'ACMIL (Association de Coordination des Moyens d'Intervention pour le Logement), par exemple, a ainsi conçu avec la Mutlog un nouveau concept, déjà mis en œuvre à Limoges.

Il s'agit de proposer un espace de transition entre un lieu de pleine autonomie et le recours obligé à l'EHPAD. Nous avons ainsi ouvert une maison « A.I.M.E.R. » (pour « Aînés, Infirmiers, Médecins, Étudiants, Résidence ») destinées aux personnes âgées en début de maladie cognitive (GIR 6 ou 5) et aux étudiants en profession de santé.

Pour les personnes âgées, il s'agira d'un lieu sécurisé où la solitude ne trouvera plus place. Pour les étudiants, d'un espace de relationnel et de service aux personnes atteintes de pathologies du grand âge.

Le bénéfice attendu est double : maintien du lien social susceptible de ralentir la progression de la maladie et occasion pour les étudiants de se familiariser avec le champ de la gériatrie en vue de les orienter éventuellement dans cette direction. Les logements bénéficient de loyers modérés (ESH) et la « gestion des résidents » est confiée, par privilège, à une mutuelle.

Ce dispositif s'adresse donc tout particulièrement aux villes universitaires en profession de santé ou/et en toute proximité de celles-ci. La première résidence « A.I.M.E.R. » est en cours de location à Limoges. D'autres villes prendront le relais.

VI. LE LIEN FORMATION-EMPLOI

A) Pour une meilleure reconnaissance de l'Université par les entreprises

L'Université doit assumer sa responsabilité sociale et sociétale. Il est essentiel que, dans notre société en pleine mutation, notre système de formation soit cohérent avec les évolutions du monde socio-économique.

C'est dans cette perspective qu'ont été créés les conseils de perfectionnement ainsi que les conseils nationaux sectoriels (CNS), pour mettre autour de la table les représentants de l'Université et de l'Entreprise.

Après tout, l'Université fournit au monde socio-économique les professionnels qualifiés dont il a besoin pour se développer. Mais malgré la place qui lui est faite, force est de constater que le monde de l'entreprise ne se saisit pas de ces opportunités et a encore du mal à prendre ses responsabilités à cet égard.

La question des stages est régulièrement un sujet d'angoisse pour de nombreux étudiants qui peinent à trouver une entreprise désireuse de l'accepter en son sein. On reproche souvent aux jeunes de ne pas avoir assez d'expérience, mais on ne le leur donne pas souvent l'occasion d'en accumuler !

Pourtant les diplômes universitaires, et en particulier le Master, en plus d'apporter un bon niveau de qualification, apportent également des facilités dans le monde du travail, le diplômé ayant une bonne capacité d'adaptation et un esprit critique aiguisé.

L'Université est en train de bouleverser la manière dont elle conçoit ses maquettes de formation, pour aller dans le sens d'une logique de « bloc de compétence », pour faciliter l'apprentissage, mais aussi pour rendre plus lisibles les compétences et connaissances acquises par les étudiants dans leur établissement, auprès de leur futur employeur.

Ainsi, s'il est indéniable que l'Université porte et doit assumer sa responsabilité sociale et sociétale, le corollaire est également vrai ! Le monde de l'entreprise porte une forte responsabilité à s'investir, reconnaître et financer l'Université, pour que cette dernière puisse tenir compte de ses besoins et créer ainsi un

~~~~~

système symbiotique où notre système de formation est intrinsèquement relié aux aspirations et besoins de notre société. Le CNEE (Conseil National Éducation Économie) a d'ailleurs pour mission de réfléchir à la nécessaire articulation entre les différents systèmes éducatifs et les enjeux et besoins du monde économique.

La réticence mutuelle des mondes socio-économiques et académiques ne disparaîtra qu'au prix d'un dialogue permanent dans l'objectif partagé de répondre aux responsabilités sociales de chacun et d'assurer l'émancipation des jeunes.

## **B) Favoriser un dialogue permanent entre les mondes académiques et économiques**

À l'heure où les débats publics portent sur la question de l'accès à l'Université, de nombreuses voix semblent s'élever contre l'accès de toutes et tous à l'éducation supérieure. Arguant de l'inutilité de nombreuses formations sans débouchés, ces commentateurs jouent de l'image d'amphithéâtres surchargés de jeunes en train d'étudier des savoirs abstraits sans jamais apprendre un métier.

Dix ans après l'accès des universités à des responsabilités et des compétences élargies, les relations entre les mondes académiques et économiques ont bien évolué. L'insertion professionnelle constitue, aujourd'hui, une des principales missions des universités, et celles-ci se doivent de participer à leur écosystème territorial, tant sur le plan social, économique que citoyen.

Sans constituer une relation utilitaire, le lien entre les établissements d'enseignement supérieur et le monde socio-économique est actuellement nécessaire pour que les établissements puissent répondre à leur mission sociale, au service de leurs étudiants et du bien commun.

### **1) L'insertion professionnelle : une mission sociale de l'Université**

La loi « Libertés et Responsabilités des Universités » de 2007 a profondément changé le paysage de l'enseignement supérieur et de la recherche, en posant le principe de l'autonomie des établissements, et en faisant de l'insertion professionnelle de leurs étudiants l'une de ses missions statutaires. La loi LRU oblige ainsi les universités à se doter de bureaux d'aide à l'insertion

professionnelle, et à intégrer dans la gouvernance des établissements des personnalités extérieures qui participent à l'ancrage des universités dans un écosystème économique et social.

La loi « Enseignement Supérieur et Recherche » de 2013 pousse plus loin la mission sociale des universités en les obligeant à se regrouper et à collaborer pour monter un véritable projet de site, ancré dans leur territoire et se dotant de schémas directeurs, notamment en matière de vie étudiante.

Posant ainsi de manière directe la question de la relation entre la formation et l'emploi, la mission de l'Université est aussi de s'assurer de la lisibilité des formations et des diplômes dans le champ socio-économique. Le développement d'une véritable approche par compétence, plutôt qu'une approche disciplinaire, répond à cette logique, de même que l'obligation d'une annexe descriptive au diplôme, imposée par la réglementation européenne, et le développement de la validation des acquis de l'expérience par des diplômes universitaires.

## **2) Adéquation, émancipation ou prospective ?**

Malgré l'évolution de la législation, l'approche par compétence et le travail de mise en lisibilité des diplômes universitaires peinent à s'instaurer dans les universités. Il est urgent que la construction des formations réponde à ce double enjeu de lisibilité et de débouchés en fonction des besoins du territoire et de la société dans son ensemble.

Il est cependant nécessaire d'écarter toute logique adéquationniste : l'enseignement supérieur ne saurait répondre à une simple commande des entreprises et administrations qui ont besoin d'un profil particulier de diplômés. Si la co-construction des formations est nécessaire pour répondre à des enjeux socio-économiques, l'Université n'a pas vocation à former des jeunes « prêts à l'emploi », mais bien à assurer l'émancipation et l'autonomie des jeunes.

C'est cette logique qui doit prévaloir : « l'Université comme lieu d'émancipation de la jeunesse, tant sur le plan de l'insertion sociale et professionnelle, par des formations qui permettent d'intégrer le monde du travail, que d'un point de

vue social et citoyen, en permettant à chaque jeune de se construire en tant qu'individu en société <sup>14</sup>».

La construction des formations est ainsi un équilibre complexe, qui doit éviter la déconnexion des enjeux socio-économiques et l'adéquationnisme d'un enseignement supérieur qui ne ferait que répondre à une commande des entreprises. L'Université a donc un véritable devoir de prospective pour construire une formation adossée à la recherche et en avance sur les besoins sociaux et économiques actuels, mais surtout futurs.

### **C) Les décrocheurs : donner à tous les enfants les moyens de réussir à l'école**

Si la France investit plus de 6 % de son PIB dans l'éducation, son école reproduit les inégalités sociales et le nombre de jeunes qui sortent du système scolaire sans diplôme reste important (100 000 jeunes par année).

Construire l'école républicaine de demain en redonnant du sens à la valeur d'égalité suppose plusieurs actions énergiques :

- Agir en amont même de l'école en garantissant pour tous les enfants de 6 mois à 3 ans l'accès à un mode de garde, collectif ou individuel.
- Investir davantage et mieux dans l'enseignement primaire (les dépenses par élève en France sont de 17 % inférieures à la moyenne de l'OCDE). Ceci signifie, à la fois, un effort financier et une capacité de s'adapter et expérimenter en matière d'organisation et de pédagogie. Les enseignants en place dans les écoles situées dans des zones « à risque » pourraient bénéficier d'incitations financières.
- Engager un processus de rénovation des pratiques pédagogiques en s'appuyant sur les techniques numériques (les cours en ligne, par exemple).
- Lutter contre les inégalités d'accès à la formation en ciblant les publics les plus en difficulté. Différents moyens doivent être mis en œuvre :

---

14. Jimmy Losfeld, président de la FAGE (Fédération des Associations Générales Étudiantes)



---

## VII. LE FAIT RELIGIEUX AU TRAVAIL

### A) La montée du communautarisme religieux

Depuis 1989 et l'affaire des deux collégiennes voilées de Creil, notre laïcité est mise à mal par la montée en puissance des expressions d'appartenance religieuse. On observe ainsi dans le monde du travail une poussée du communautarisme islamiste qui revendique des droits particuliers et remet en cause nos usages concernant la vie en commun. De nombreux exemples le montrent.

- En 2008 débute l'affaire de la crèche Baby Loup, un établissement associatif privé à Chanteloup-les-Vignes. Une salariée de la crèche est licenciée au motif qu'elle porte un foulard islamique, alors que le règlement intérieur impose le respect des principes de laïcité et de neutralité au personnel. En juin 2014, après de multiples rebondissements juridiques, l'assemblée plénière de la Cour de cassation rejette la demande d'annulation de la salariée, et confirme le fait de licenciement. En 2016, un nouvel article est introduit dans le Code du travail et autorise les entreprises à inscrire le principe de neutralité dans leur règlement intérieur. Le 14 mars 2017, la Cour de justice de l'Union européenne autorise, sous certaines conditions, les entreprises privées à interdire le port du voile à leurs salariées.
- En juillet 2012, une autre affaire fait parler d'elle dans les médias. Quatre animateurs d'une colonie de vacances de la mairie de Gennevilliers, qui pratiquaient le ramadan, sont suspendus au motif qu'ils pouvaient mettre en cause la sécurité des enfants pendant les transports. En effet, quatre ans auparavant, une animatrice pratiquant le ramadan avait fait un malaise pendant qu'elle conduisait un véhicule alors qu'elle accompagnait des enfants, ce qui avait entraîné un blessé. Devant le bruit provoqué par cette affaire et la polémique avec le Conseil Français du Culte Musulman (CFCM), la mairie finit par faire marche arrière.
- En 2013, à la RATP, au dépôt de bus de Nanterre, les conductrices sont victimes de discriminations sexistes, du fait d'un groupe de conducteurs musulmans intégristes qui refusent de serrer la main des femmes et de leur succéder à la conduite des bus. D'autres dépôts (Pleyel, Charlebourg, Point du jour, etc.) sont également concernés. La direction et les organisations syndicales

de la RATP étant tétanisées par la crainte d'être accusées d'islamophobie, cette situation donne du grain à moudre au FN et au site « Riposte Laïque » phagocyté par l'extrême droite.

Par ailleurs, la loi d'août 2008 sur la représentativité syndicale qui fixe un seuil de 10 % pour être représentatif peut encourager certaines sections syndicales, confrontées à d'importantes populations de salariés « musulmans », à pratiquer un certain clientélisme communautaire. La tentation est d'autant plus grande dans certains secteurs de la sous-traitance où s'observent des recrutements à caractère ethnique.

## **B) Comment répondre aux nouvelles demandes ?**

Faut-il prévoir des lieux de prière pour ceux qui souhaitent bénéficier d'espaces clos ? Une alimentation spécifique dans les restaurants d'entreprises pour chaque minorité souhaitant respecter les préceptes de sa religion ? Faut-il aménager les horaires de l'entreprise de manière à permettre aux individus de célébrer leurs fêtes respectives ? Faut-il accepter automatiquement le port des signes distinctifs (voile, kippa) au nom du « respect de la différence » ?

Ces questions du fait religieux ou de la laïcité au travail ne se posaient pas il y a quelques années. Il existait en effet comme une frontière entre la vie privée et le monde du travail. Mais elles ont aujourd'hui fait leur intrusion dans la vie professionnelle. Elles mettent mal à l'aise. On ne veut et on ne sait souvent pas en parler. Les entreprises sont seules face à ce sujet, jugé explosif, lorsqu'il émerge. En conséquence, les réponses oscillent souvent entre laxisme et diabolisation. Concernant les rites alimentaires et les fêtes religieuses, par exemple, c'est la débrouille qui prévaut la plupart du temps : les services de restauration proposent des menus universels et diversifiés ou les jours de RTT sont utilisés pour les fêtes autres que chrétiennes. Les demandes d'un local spécial pour la prière, plus délicates à satisfaire, sont traitées au cas par cas, avec la peur d'ouvrir la boîte de Pandore.

Or un socle juridique existe bel et bien, qui donne déjà beaucoup d'indications.

En droit français, la constitution de 1958, dans son article 1<sup>er</sup>, précise que la France



est une République indivisible, laïque, démocratique et sociale, qu'elle assure l'égalité devant la loi de tous les citoyens sans distinction d'origine, de race ou de religion, et qu'elle respecte toutes les croyances.

De plus, la loi de 1905 (article 1) précise que la République française assure la liberté de conscience (c'est-à-dire la liberté de croire ou de ne pas croire) et garantit le libre exercice des cultes. Elle rappelle également que tous les citoyens ont le droit à leur liberté de culte, quelle que soit leur situation (prison, maladie, sous les drapeaux, etc.). La laïcité de l'État a pour corollaire la neutralité de l'État à l'égard des religions. Ce principe de neutralité ne s'applique que pour les fonctionnaires qui représentent l'État (ce qu'on a souvent tendance à oublier et à amalgamer à toutes les situations, y compris dans le privé).

Si on descend un peu dans la hiérarchie des normes, le Code du travail nous fournit également des indications claires :

- il prohibe toute discrimination directe ou indirecte en raison d'un certain nombre de critères (sexe, âge, apparence physique) parmi lesquels figurent l'appartenance (ou non) vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, et les convictions religieuses ;
- il précise qu'en matière d'embauche, lors d'un entretien, les informations recueillies ne peuvent avoir comme finalité que l'appréciation des aptitudes professionnelles du candidat ;
- il indique qu'un règlement intérieur d'entreprise ne peut comporter des dispositions discriminant les salariés dans leur emploi ou leur travail notamment en raison de leurs convictions religieuses ;
- enfin, il rappelle (point important pour la suite) qu'il est interdit d'apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives des restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché.

Inutile de rappeler que la discrimination est sanctionnée pénalement. La liberté de religion est donc clairement inscrite dans les textes. Rien ne s'oppose donc à ce qu'un salarié manifeste son appartenance religieuse au sein de l'entreprise.

Dès lors, plusieurs questions se posent :

- Sur quels critères se fonder pour donner suite à une demande ?
- Comment ne pas se plier inconditionnellement à tous les particularismes individuels ou collectifs ?
- Quelles limites poser aux libertés individuelles ?
- Comment concilier liberté individuelle et cohésion d'équipe ?

En 2007 puis en 2009, la HALDE (Haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité dissoute en 2011 et transférée au Défenseur des Droits)<sup>16</sup>, nous fournit des éléments de réponse. Celle-ci propose en effet un ensemble de critères permettant d'évaluer la légitimité d'une demande et de garantir une gestion non discriminatoire du fait religieux, étant rappelé que :

- le Code du travail indique (L. 1152-4 et L. 4121-1) que l'intérêt de l'entreprise doit primer, dans la limite du respect du droit ;
- l'employeur doit apporter la preuve de son objectivité, c'est-à-dire que l'atteinte portée doit être fondée sur des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché.

Ces critères sont de deux ordres : ceux qui concernent la protection de l'individu et ceux qui portent sur la bonne marche de l'entreprise.

## **1. Les critères concernant la protection de l'individu**

Ceux-ci recouvrent deux aspects :

- le respect de la liberté d'autrui (interdiction du prosélytisme). Il s'agit d'évaluer si le salarié pratique de manière zélée ou tente d'imposer ses idées et ses convictions ;
- l'hygiène et la sécurité. Il convient de vérifier si la pratique religieuse n'est pas incompatible avec un équipement obligatoire de protection, si elle est suscep-

---

16. Délibérations de la HALDE n° 2007-301 du 13 novembre 2007 et n° 2009-117 du 6 avril 2009.

tible d'accroître les risques (mécaniques, chimiques), ou encore si cette pratique ou le comportement religieux de la personne entraîne un manquement aux conditions d'hygiène requises.

## **2. Les critères de bonne marche de l'entreprise**

S'agissant des critères de bonne marche de l'entreprise, trois dimensions y sont abordées :

- la compatibilité entre la pratique religieuse et la capacité du salarié à remplir sa mission. Il s'agit de vérifier si la pratique religieuse entraîne une altération des aptitudes nécessaires à la mission ;
- la compatibilité entre la pratique religieuse et l'organisation nécessaire à la mission : la pratique religieuse ou le comportement suscitent-ils un problème organisationnel au sein de l'entreprise ou pour la réalisation de la mission ? Seuls les impératifs de service, objectifs et étrangers à toute discrimination, peuvent justifier une restriction à la liberté religieuse ;
- la compatibilité entre la pratique religieuse et les impératifs commerciaux liés à l'entreprise. Ce critère nécessite une évaluation minutieuse, au cas par cas.

Face à une demande, une pratique, un comportement ou encore une revendication, ces critères (sécurité, hygiène, prosélytisme, aptitudes, organisation, intérêts commerciaux) aident l'entreprise à savoir s'il lui est permis de réguler ou non.

Les directions des grandes entreprises et l'État ont commencé à s'organiser, en produisant notamment des chartes de la laïcité et des guides sur le management du « fait » religieux dans les entreprises et les administrations. C'est le cas, par exemple, de la RATP, de la CNAF, ou encore de l'Éducation Nationale. La SNCF, pour sa part, a édité une charte de la laïcité et intègre la laïcité dans ses contrats de travail. De leur côté, l'Observatoire de la laïcité a édité un guide en 2015 et le Ministère du Travail a mis en ligne en février 2017, un guide du « fait » religieux pour les entreprises privées.

Afin de répondre au danger d'une remise en cause des principes de notre vie collective, ces différents outils doivent absolument s'accompagner de forma-

tions en direction non seulement des cadres, mais également des militants des organisations syndicales. Les acteurs de l'entreprise doivent aussi faire preuve de courage et de lucidité, afin de ne pas rester dans le flou et l'ambiguïté. Car autrement, c'est le tissu républicain qui, petit à petit, se détricote.

---

## VIII. L'ENTREPRISE : UN DROIT NOUVEAU POUR UNE CODÉTERMINATION À LA FRANÇAISE

Le Président Emmanuel Macron a rouvert ce chantier en déclarant lors de son intervention télévisée du 15 octobre 2017 : « *L'entreprise, ça ne peut pas être simplement un rassemblement des actionnaires. Le Code civil la définit comme ça. L'entreprise, c'est un lieu où des femmes et des hommes se sont engagés, certains mettent du capital, d'autres du travail* ». Dans cette vision ambitieuse de la définition de l'entreprise, de sa (ses) mission(s) et d'une nouvelle gouvernance, la question de la place des salariés est primordiale. Ceux-ci constituent la première partie prenante de l'entreprise. Ils sont donc légitimés à revendiquer le droit à participer, entre autres sujets, à la décision sur le partage équitable de la richesse produite, mais aussi et surtout, au partage du pouvoir par cette « codétermination » à la française symbolisée, depuis 2013, par l'entrée des salariés au conseil d'administration : le 14 juin 2013, avec la loi sur la sécurisation de l'emploi, et le 17 août 2015, avec la loi dite Rebsamen venue renforcer le dispositif. Cette nouvelle donne destinée à faire avancer la démocratie en entreprise n'est certes pas encore à la hauteur de l'enjeu, et la rénovation de l'entreprise qui s'annonce, sera un combat idéologique qui promet moult remous et débats.

### A) L'absence de statut juridique de l'entreprise

Étonnant, mais vrai : l'entreprise n'a aucune existence juridique. Le Code civil napoléonien définit dans ses articles 1832 et 1833 la « société », et ne se concentre que sur les associés, sans aucune référence ni aux salariés ni aux autres parties prenantes (clients, fournisseurs, banquiers, territoire, etc.). De fait, il ne rend compte ni de la réalité de l'entreprise ni de la recherche d'objectifs autres que le profit.

La volonté de certains de promouvoir l'existence d'un « droit de l'entreprise » pourrait paraître secondaire, mais en réalité sa définition soulève des questions majeures et profondes : celles de la propriété, de la mission, du statut du dirigeant et de la responsabilité de l'entreprise dans la Cité.

Et l'idée ne date pas d'hier.

Dès 1956, le plus ancien mouvement patronal de France et sans doute aussi le plus progressiste, le CJP - l'actuel CJD, lance la réflexion sur le Droit de l'entreprise : « C'est à travers une transformation complète des structures juridiques, administratives et fonctionnelles que l'entreprise "entité distincte" de la société de capitaux, pourra atteindre à ce lien qui unit ceux qui participent au même travail, qui poursuivent certains objectifs communs qui se sentent engagés ensemble » déclare alors Alain Grybowski, secrétaire général du CJP. S'ensuivent plusieurs décennies de travaux, d'ouvrages et d'outils au service des entrepreneurs qui militent pour ce droit nouveau et souhaitent mettre en place des démarches de performance globale de leurs entreprises <sup>17</sup>.

Mais, cette idée se heurte à de fortes résistances parce qu'elle relativise la légitimité du capital et des actionnaires.

Il y a un demi-siècle déjà, le général de Gaulle, avait dû forcer la main d'un patronat récalcitrant par une ordonnance qu'il signait en mars 1967, il déclarait : « Il faut enfin que, dans les entreprises, la participation directe du personnel au résultat, au capital et aux responsabilités devienne une des données de base de l'économie française », encourageant déjà au partage de la valeur ajoutée, au partage du pouvoir. D'autres pas ont été faits sous le quinquennat précédent de François Hollande, avec notamment, la loi ESS, l'introduction d'administrateurs salariés dans les grandes entreprises privées ou le renforcement de l'actionnariat de long terme par la généralisation des droits de vote double dans les sociétés cotées. Mais, il faut aller plus loin : plusieurs confédérations syndicales le demandent, les investisseurs socialement responsables sont mobilisés et des chefs d'entreprise de plus en plus nombreux partagent ce combat. Ils trouvent un vif

---

17. Citons à cet égard la proposition de loi « Entreprise nouvelle et nouvelles gouvernances » du 6 décembre 2017 (<http://www.assemblee-nationale.fr/15/propositions/pion0476.asp>) : « Les travaux du collège des Bernardins, autour de personnalités comme Antoine Lyon-Caen, Armand Hatchuel et Blanche Segrestin, ont été, eux aussi, fondateurs de cette nouvelle pensée sur l'entreprise qui s'inspire également du mouvement de l'économie sociale et solidaire (ESS) dans son aspiration à devenir le levier d'une transformation profonde de notre économie. Cécile Renouard et Gaël Giraud sur le "facteur 12" avec leur proposition d'une norme comptable européenne intégrant les externalités contribuent également à faire fortement progresser cette idée forte. Elle converge avec la réflexion juridique d'Alain Supiot, ou encore celle de la philosophe Cynthia Fleury, signataire en 2016, avec 14 autres personnalités, d'un appel en faveur d'une économie de marché responsable. Si l'idée d'une loi sur l'entreprise a émergé avec force à l'université populaire d'Esprit Civique à Cluny le 6 octobre 2017, l'événement déclencheur revient à Olivier Favereau et Christophe Clerc qui ont réuni une centaine de personnalités dans *Le Monde* autour d'une tribune publiée le même jour en faveur de la codétermination. »

---

écho dans les débats actuels contre le dumping social, environnemental et fiscal.

Emmanuel Macron, en rouvrant le chantier, n'espère-t-il pas rattraper le retard de la France sur la place internationale ? En l'état, le vide juridique installe notre pays dans un anachronisme périlleux à un moment où dans de nombreux pays développés sont proposés de nouveaux statuts juridiques aux entreprises qui souhaitent intégrer à leurs « missions », des objectifs sociétaux et environnementaux. Le contexte de régulation croissante des entreprises tend de plus en plus à l'obligation de transparence de la performance sociale et environnementale de l'entreprise que renforce en 2017 la transcription de la directive européenne de 2014, et à l'élargissement de leur chaîne de responsabilité (devoir de vigilance à l'égard des fournisseurs). C'est un mouvement de fond, qui fleurit depuis une dizaine d'années un peu partout dans le monde. Ici et là, des entreprises n'ont plus le souci exclusif de la rentabilité économique. Au contraire, elles s'organisent pour mettre leur performance financière au service d'une mission cohérente avec leurs valeurs, dépassant ainsi la frontière traditionnelle entre lucratif et non-lucratif. À quoi pourrait ressembler ce nouveau droit de l'entreprise ?

## **B) Mettre en place une nouvelle gouvernance de l'entreprise**

### **1) Définir un droit nouveau de l'entreprise**

Les articles 1832 et 1833 du Code Civil <sup>18</sup> doivent être révisés. Nous proposons les modifications suivantes :

- « [la société est instituée] *en vue de poursuivre un projet d'entreprise qui respecte l'intérêt général, financé au moyen du profit.* »
- « toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés *et de celui de ses différentes parties prenantes.* »

Le but est que l'entreprise soit reconnue comme étant au service de toutes ses parties prenantes et que sa finalité ne se cantonne plus à la seule quête du profit.

---

18. Actuellement les articles 1832 et 1833 du Code Civil sont rédigés ainsi :

- « La société est un contrat par lequel deux ou plusieurs personnes conviennent de mettre en commun des biens ou leur industrie, en vue de partager le bénéfice ou de profiter de l'économie qui pourra en résulter (...) Les associés s'engagent à contribuer aux pertes. »
- « Toute société doit avoir un objet licite et être constituée dans l'intérêt commun des associés. »

En faisant ainsi évoluer les objectifs de l'entreprise, c'est une nouvelle définition de la performance qui émergerait, non exclusivement économique, mais sociale, sociétale et environnementale.

## **2) Placer les salariés au cœur de l'entreprise**

La deuxième phase de cette nouvelle définition de l'entreprise s'assierait sur les principes de gouvernance, et en particulier le rôle, les droits et les devoirs de ses parties prenantes en incluant une redéfinition des pouvoirs qui leur sont dévolus, leurs contre-pouvoirs et leur représentation au sein de l'entreprise.

L'accueil de représentants des salariés avec droit de vote vient d'être décidé par le législateur français. Il est néanmoins essentiel d'aller plus loin pour qu'à terme soient représentés dans cette enceinte tous les intérêts à l'œuvre dans ce vaste carrefour de parties prenantes que constitue chaque entreprise. Il est aussi primordial de hisser les salariés à leur juste place : comme partie constituante de l'entreprise. Une grande diversité de parties prenantes contribue à l'activité de l'entreprise (salariés, dirigeants, fournisseurs, clients, collectivités territoriales, etc.). Les salariés sont ceux qui produisent le travail. Ils ont par conséquent toute légitimité à participer au pouvoir. Ils sont même la partie constituante de l'entreprise, et ne sauraient être considérés au même niveau que d'autres parties prenantes moins impliquées dans l'activité de l'entreprise.

## **3) Réorganiser un dialogue social au plus près du territoire de l'entreprise**

S'adapter aux frontières de ce que certains, notamment la CFDT appellent l'entreprise « étendue » implique de repenser le dialogue social autour de l'expression et de la représentation des intérêts des salariés sur son territoire (bassin d'emploi, site de production, ou encore pôle de compétitivité). L'objectif est de mieux ancrer l'entreprise dans son écosystème territorial, en particulier en ce qui concerne la gestion prévisionnelle des emplois, l'investissement public pour les infrastructures économiques et le pacte fiscal et réglementaire. Le dialogue social dans les réseaux de sous-traitants ou de franchises doit être favorisé, ainsi que l'implication de nouveaux acteurs du dialogue social au niveau le plus pertinent (délégué de site, « CHSCT » interentreprises, etc.)



---

#### **4) Mieux articuler instance représentative du personnel (CSE) et administrateurs salariés**<sup>19</sup>

Le malaise de l'administrateur salarié est palpable. Pris entre deux feux – celui des administrateurs et du board, parfois suspicieux de sa capacité à maintenir la confidentialité des informations ; et celui des salariés méfiants quant à son attachement et sa légitimité à défendre leurs intérêts, l'administrateur salarié parle souvent de grande « solitude », et même d'une forme de « syndrome de Stockholm ». Il lui est difficile de rompre le consensus de ces assemblées où le vote est l'exception, et l'unanimité la règle. Le risque est de devenir, par défaut d'espace d'expression et de propositions, un responsable syndical là où il doit être un acteur de l'intérêt général de l'entreprise, un aiguillon. Nous sommes ainsi favorables au maintien de l'interdiction du cumul des mandats d'administrateur et de mandats syndicaux ou de délégués du personnel. C'est la condition nécessaire pour que les administrateurs salariés puissent faire bouger les lignes de la gouvernance interne des entreprises. La confusion avec la défense d'intérêts catégoriels, réelle ou supposée, serait prétexte à l'immobilisme et au maintien des conservatismes actuels. En revanche, les conditions dans lesquelles les administrateurs salariés rendent compte à leurs mandants doit faire l'objet d'un règlement précis et validé par le conseil d'administration. C'est aujourd'hui un des principaux sujets de controverses au sein des entreprises.

#### **5) Renforcer le pouvoir effectif des représentants du personnel**

En premier lieu, il s'agit de mettre en place une véritable codécision entre représentants du personnel et employeur sur des sujets tels que l'utilisation des aides publiques, la politique des compétences ou encore la rémunération. Si la présence de représentants des salariés en conseil d'administration permet de porter les intérêts de long terme, leur reconnaissance en tant qu'acteurs de la pérennité de l'entreprise doit encore être valorisée, promue et renforcée. Il serait cependant bien naïf de penser que les représentants salariés sont associés aux décisions les plus sensibles. Non seulement ils ne sont pas toujours représentés dans tous les comités (notamment celui des nominations quand il est distinct de celui des rémunérations), mais les réunions entre présidents des comités et

---

19. Pour cet alinéa comme pour les suivants, voir « Les administrateurs salariés : un statut à renforcer » par Pierre Victoria, François Heyman et Aude de Castet in Aude de Castet et Jacky Bontems (dir.), *Protéger mieux pour travailler mieux*, op. cit

PDG, comme les réunions informelles se passent sans leur présence.

#### **6) Doubler le nombre d'administrateurs salariés (de 1 à 2 et de 2 à 4 selon la taille des entreprises)**

Ceci aurait un double mérite : briser la solitude là où l'administrateur salarié est unique et, dans les plus grandes entreprises, créer un vrai pouvoir d'influence. Cette augmentation du nombre d'administrateurs salariés évitera leur dilution dans le cadre de l'ouverture des conseils à d'autres parties prenantes (représentants des clients, des territoires, des fournisseurs, etc.). Éviter la solitude des administrateurs salariés est un enjeu qui concerne les organisations syndicales et les autres parties prenantes. L'interpellation des organisations syndicales sur le sujet de la gouvernance future des entreprises s'impose.

#### **7) Construire de la durabilité autour d'administrateurs engagés et des actionnaires de long terme**

La bagarre de 2016 au sein des entreprises pour faire respecter le droit de vote double pour les actionnaires de long terme a montré que l'ennemi de l'entreprise durable n'était pas la finance, mais la spéculation de court terme. Les conflits qui se préparent au sein de la gouvernance d'entreprise opposeront ceux qui veulent prendre des engagements financiers de court terme et ceux qui respecteront le temps nécessaire à la maturation des projets dans un contexte de transition et de transformation du rapport entre l'entreprise et la société. Un regard sur ce que font les autres pays européens est essentiel. Il ne s'agit sans doute pas de copier le modèle allemand qui ne fonctionne d'ailleurs que parce qu'il y a distinction entre direction et surveillance (les représentants des salariés n'étant présents que dans les organes de surveillance), mais de construire un nouveau modèle de gouvernance soutenu par une vision plus multi-acteurs, plus responsable sur le plan social et environnemental, mais aussi plus territoriale, plus « écosystémique ».

---

## IX. L'AVENIR DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

En 2015, nous concluons notre livre *Le moteur du changement : la démocratie sociale !* par ces mots : « La société française a donc grand besoin d'un dialogue social revivifié. Il est en réalité le parfait 'alicament' à utiliser sans réserve, aussi bien de façon préventive que curative pour lutter contre les maux de notre société : il nous immunise des crises et des tensions sociales »<sup>20</sup>.

Loin d'être une perte de temps, ni un problème, ni la solution miracle, le dialogue social est le point de passage de toute réforme, de toute transformation apaisée et acceptée de notre modèle social. Tout changement d'ampleur ne peut voir le jour, ni surtout s'appliquer dans la durée, que s'il a été discuté et négocié avec les acteurs de la société civile. Le dialogue social n'est donc pas contradictoire avec l'urgence qu'impose la nécessité des réformes. Passer outre, c'est faire le lit des conservatismes, des extrémismes, c'est encourager les postures idéologiques et les blocages catégoriels.

Le dialogue social est facteur d'efficacité dans la résolution des problèmes, dans la recherche de compromis entre les différents acteurs intervenant dans la conduite des changements. Il est un vecteur essentiel de rénovation de notre démocratie.

Pessimisme, désespoir, effritement des valeurs républicaines, absence de repères, marquent notre société et entravent les changements nécessaires.

Dans le même temps, nous devons faire face à de redoutables défis : mondialisation, révolution numérique et robotique, transition écologique et énergétique, tournant démographique, ceci alors que notre démocratie est en crise depuis de nombreuses années : abstention massive, place du Front national, montée du populisme, fragmentation de notre société en communautarismes, défiance envers les institutions et la classe politique.

Cette classe politique constituant la démocratie représentative est fragilisée dans notre conception républicaine.

---

20. Jacky Bontems, Aude de Castet et Michel Noblecourt, *Le moteur du changement : la démocratie sociale !*, Paris, préface de François Hollande, Éd. Lignes de repères et Fondation Jean Jaurès 2015.

La sauvegarde de notre modèle républicain et de la cohésion sociale suppose un bouleversement de notre vision et de nos pratiques, « un renouveau démocratique » dont Emmanuel Macron, dans une de ses intuitions stratégiques, a fait l'un de ses axes majeurs. Ce renouveau, attendu et nécessaire, doit prendre le visage de la démocratie participative, c'est-à-dire d'une autre, d'une meilleure implication des citoyens et de leurs représentants organisés dans l'élaboration des décisions et dans la construction de notre avenir.

Une démocratie participative, complémentaire et apportant une valeur ajoutée à la démocratie représentative, une démocratie participative organisée, s'appuyant sur des acteurs représentatifs, soucieux de l'intérêt général, différente en cela d'autres conceptions telles que la démocratie directe sous forme de référendum (dans l'entreprise ou à l'extérieur), qui est un leurre démocratique, ou l'organisation de la société en castes corporatistes soucieuses uniquement de leurs intérêts particuliers.

La démocratie sociale dans sa version pratique, le dialogue social entre les organisations syndicales et patronales répond à cette ambition de rénovation.

Cette approche permet de sortir notre pays de ses paralysies, de concilier les besoins économiques et sociaux, de trouver des solutions partagées et donc plus durables. Elle a fait preuve d'efficacité au cours de ces dernières années. D'abord sur le plan national, avec une série d'accords nationaux interprofessionnels innovants, puis sur le plan des branches et des entreprises, avec des dizaines de milliers d'accords traduisant une dynamique de la négociation collective, dans un système où les partenaires sociaux ont acquis, au fil des années, une plus grande autonomie pour adapter les normes sociales à la diversité des entreprises et des branches, et aux aspirations des salariés.

Est-ce pour autant suffisant, dans un pays marqué par le jacobinisme, le conservatisme et l'hostilité d'une partie du patronat ?

Le développement de cette démarche, naturelle chez nos voisins, demande, certes, des acteurs engagés et responsables – et il y en a ! –, des moyens, et un cadre réglementaire adapté. Mais il ne s'y limite pas.

Nos préconisations en vue de promouvoir le dialogue social sont :

- La reconnaissance pleine et entière du fait syndical dans l'entreprise, encore trop souvent contourné par une partie d'un patronat arc-bouté sur des schémas du XIX<sup>e</sup> siècle.
- La reconnaissance explicite de la légitimité des partenaires sociaux à créer de la norme.
- Redonner sens à la négociation, et avoir confiance en elle. La culture du débat et du compromis en amont et en aval du processus de négociation doit être favorisée. En amont, un temps d'échange doit être dégagé en vue d'établir un diagnostic, au moyen d'un meilleur partage des informations stratégiques et de la base de données économiques et sociales. Des accords méthodologiques doivent être passés, portant sur la présentation des principales orientations de la négociation, le repérage des points à négocier, l'élaboration du calendrier et des moyens affectés aux négociateurs.

En aval, il faut systématiser l'évaluation de la mise en œuvre des accords et en utiliser les résultats pour les négociations ultérieures.

- Réhabiliter et moderniser le dialogue social interprofessionnel au niveau national dans ses méthodes comme dans son contenu (proposer un agenda social sur les sujets prioritaires).
- Permettre une meilleure participation des salariés aux décisions de l'entreprise. Une « codétermination à la française » renforcera le dialogue social par un partage du pouvoir, par de meilleures informations sur l'état et l'avenir de l'entreprise, par l'accroissement du sens des responsabilités des différents acteurs. Elle favorisera ainsi leur engagement.

Contribuer à forger et développer une culture du dialogue social dans notre pays est fondamental. Plus qu'une simple option, il s'agit d'une obligation démocratique <sup>21</sup>.

---

21. Conclusion de l'avis adopté par le CESE en 2016, *Le développement de la culture du dialogue social en France*, par Luc Bérille et Jean-François Pilliard, p.69. Disponible sur : [http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016\\_04\\_culture\\_dialogue\\_social.pdf](http://www.lecese.fr/sites/default/files/pdf/Avis/2016/2016_04_culture_dialogue_social.pdf).



# LES PUBLICATIONS DE L'INSTITUT DIDEROT

## Dans la même collection

- L'euthanasie, à travers le cas de Vincent Humbert - Emmanuel Halais
- Le futur de la procréation - Pascal Nouvel
- La République à l'épreuve du communautarisme - Eric Keslassy
- Proposition pour la Chine - Pierre-Louis Ménard
- L'habitat en utopie - Thierry Paquot
- Une Assemblée nationale plus représentative - Eric Keslassy
- Où va l'Égypte ? - Ismaïl Serageldin
- Sur le service civique - Jean-Pierre Gualazzi
- La recherche en France et en Allemagne - Michèle Vallenthini
- Le fanatisme - Texte d'Alexandre Deleure présenté par Dominique Lecourt
- De l'antisémitisme en France - Eric Keslassy
- Je suis Charlie. Un an après... - Patrick Autréaux
- Attachement, trauma et résilience - Boris Cyrulnik
- La droite est-elle prête pour 2017 ? - Alexis Feertchak
- Réinventer le travail sans l'emploi - Ariel Kyrrou
- Crise de l'École française - Jean-Hugues Barthélémy
- À propos du revenu universel - Alexis Feertchak & Gaspard Koenig
- Une Assemblée nationale plus représentative - *Mandature 2017-2022* - Eric Keslassy
- Handicap et République - Pierre Gallix

## Les Carnets des Dialogues du Matin

- L'avenir de l'automobile - Louis Schweitzer
- Les nanotechnologies & l'avenir de l'homme - Etienne Klein
- L'avenir de la croissance - Bernard Stiegler
- L'avenir de la régénération cérébrale - Alain Prochiantz
- L'avenir de l'Europe - Franck Debié
- L'avenir de la cybersécurité - Nicolas Arpagian
- L'avenir de la population française - François Héran
- L'avenir de la cancérologie - François Goldwasser
- L'avenir de la prédiction - Henri Atlan
- L'avenir de l'aménagement des territoires - Jérôme Monod
- L'avenir de la démocratie - Dominique Schnapper
- L'avenir du capitalisme - Bernard Maris
- L'avenir de la dépendance - Florence Lustman
- L'avenir de l'alimentation - Marion Guillou

- L'avenir des humanités - Jean-François Pradeau
- L'avenir des villes - Thierry Paquot
- L'avenir du droit international - Monique Chemillier-Gendreau
- L'avenir de la famille - Boris Cyrulnik
- L'avenir du populisme - Dominique Reynié
- L'avenir de la puissance chinoise - Jean-Luc Domenach
- L'avenir de l'économie sociale - Jean-Claude Seys
- L'avenir de la vie privée dans la société numérique - Alex Türk
- L'avenir de l'hôpital public - Bernard Granger
- L'avenir de la guerre - Henri Bentegeat & Rony Brauman
- L'avenir de la politique industrielle française - Louis Gallois
- L'avenir de la politique énergétique française - Pierre Papon
- L'avenir du pétrole - Claude Mandil
- L'avenir de l'euro et de la BCE - Henri Guaino & Denis Kessler
- L'avenir de la propriété intellectuelle - Denis Olivennes
- L'avenir du travail - Dominique Méda
- L'avenir de l'anti-science - Alexandre Moatti
- L'avenir du logement - Olivier Mitterand
- L'avenir de la mondialisation - Jean-Pierre Chevènement
- L'avenir de la lutte contre la pauvreté - François Chérèque
- L'avenir du climat - Jean Jouzel
- L'avenir de la nouvelle Russie - Alexandre Adler
- L'avenir de la politique - Alain Juppé
- L'avenir des Big-Data - Kenneth Cukier et Dominique Leglu
- L'avenir de l'organisation des Entreprises - Guillaume Poitrinal
- L'avenir de l'enseignement du fait religieux dans l'École laïque - Régis Debray
- L'avenir des inégalités - Hervé Le Bras
- L'avenir de la diplomatie - Pierre Grosser
- L'avenir des relations Franco-russes - S.E. Alexandre Orlov
- L'avenir du Parlement - François Cornut-Gentille
- L'avenir du terrorisme - Alain Bauer
- L'avenir du politiquement correct - André Comte-Sponville & Dominique Lecourt
- L'avenir de la zone euro - Michel Aglietta & Jacques Sapir
- L'avenir du conflit entre chiites et sunnites - Anne-Clémentine Larroque
- L'avenir de l'Iran - S.E. Ali Ahani
- L'avenir de l'enseignement - François-Xavier Bellamy
- L'avenir du travail à l'âge du numérique - Bruno Mettling
- L'avenir de la géopolitique - Hubert Védrine
- L'avenir des armées françaises - Vincent Desportes
- L'avenir de la paix - Dominique de Villepin
- L'avenir des relations franco-chinoise - S.E. Zhai Jun
- Le Défi de l'islam de France - Jean-Pierre Chevènement
- L'avenir de l'humanitaire - Olivier Berthe - Rony Brauman - Xavier Emmanuelli
- L'avenir de la crise du Golfe entre le Qatar et ses voisins - Georges Malbrunot
- L'avenir du Grand Paris - Philippe Yvin



## Les Dîners de l'Institut Diderot

- La Prospective, de demain à aujourd'hui - Nathalie Kosciusko-Morizet
- Politique de santé : répondre aux défis de demain - Claude Evin
- La réforme de la santé aux États-Unis :  
Quels enseignements pour l'assurance maladie française ? - Victor Rodwin
- La question du médicament - Philippe Even
- Le corps ce grand oublié de la parité - Claudine Junien
- Des guerres à venir ? - Philippe Fabry
- Les traitements de la maladie de Parkinson - Alim-Louis Benabib

## Les Entretiens de l'Institut Diderot

- L'avenir du progrès (actes des Entretiens 2011)
- Les 18-24 ans et l'avenir de la politique

# L'AVENIR DE NOTRE MODÈLE SOCIAL FRANÇAIS



JACKY BONTEMS,  
Ancien Secrétaire général  
adjoint de la CFDT (1992 à  
2009), Président du groupe  
des Personnalités qualifiées  
au Conseil économique,

social et environnemental (CESE) depuis  
2015, Vice-président du think tank  
« Démocratie Vivante ».



AUDE DE CASTET,  
Présidente du réseau  
des *Progressistes  
Impliqués*, co-auteur  
du livre préfacé par le  
Président de la République

(2012/2017), François Hollande, *Le moteur  
du changement : la démocratie sociale !*  
aux éditions Lignes de Repère/Fondation  
Jean Jaurès et de *Protéger mieux pour  
Travailler mieux*, aux éditions Démocratie  
Vivante/ Iggybook (Hachette Livre).

La France se distingue des autres grands pays de l'OCDE par son modèle social. Elle assure une forte solidarité entre ses citoyens, *via* des politiques sociales actives et des mécanismes d'assurance sociale publique.

De tels mécanismes existent aussi chez nos voisins. Le système public y joue cependant un rôle beaucoup moins actif et de nombreux risques (maladie, retraite) sont pris en charge en grande partie par le secteur privé, au détriment des plus démunis. Seuls les pays scandinaves disposent d'un système comparable au nôtre.

Issu du programme du Conseil national de la Résistance, notre modèle social est-il adapté à l'évolution de notre société, marquée par la mondialisation, la numérisation et la fragmentation du travail ? Son coût est-il supportable à un moment où notre endettement public est équivalent à notre PIB ?

Toutes ces questions sont d'autant plus d'actualité que le Président Emmanuel Macron a engagé une série de réformes sociales qui concernent le droit du travail, la formation professionnelle, l'assurance-chômage, les retraites et le statut de l'entreprise.

Il a donc paru utile de faire un point relativement approfondi sur les différents aspects de notre modèle social. Nous faisons le pari que le maintien de celui-ci est compatible avec la société de demain, à condition de le réformer et de le moderniser, tout en préservant les principes de solidarité et de justice sociale.

Aude de Castet et Jacky Bontems

La présente publication ne peut être vendue



FONDS DE DOTATION POUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ECONOMIE SOCIALE REGI PAR LA LOI N°2008-776 DU 4 AOUT 2008 - SIRET N° 513 746 651 00019  
86-90, rue Saint-Lazare 75009 Paris / T. +33 (0)1 55 50 65 60 / contact@institutdiderot.fr / www.institutdiderot.fr / @InstitutDiderot

ISBN 979-10-93704-44-9



9791093704449  
ISSN 2498-1656 (en ligne)  
ISSN 2272-9399 (imprimé)