



A la Une : actualités

Semaine du 12 au 19 mars 2018

SOMMAIRE

- ✓ **ASSURANCE** : Assurance-emprunteur : premiers frémissements sur le marché
- ✓ **COTISATIONS SOCIALES** : La CFE-CGC dénonce le transfert des cotisations sociales vers la CSG
- ✓ **RETRAITE** : Mobilisation des retraités : "Ce qu'il faut, c'est changer notre vision du travail des personnes d'un certain âge"
- ✓ **DROIT A L'ERREUR** : "On ne baisse pas le niveau de complexité, on l'organise"
- ✓ **CONJONCTURE** : Les salariés européens de plus en plus stressés
- ✓ **AGIRC-ARRCO** : Le pari réussi des assureurs à la tête du MEDEF
- ✓ **ECONOMIE** : Faut t'il encore des cadres dans les entreprises françaises?

BONNE LECTURE

Assurance-emprunteur : premiers frémissements sur le marché

Les Echos.fr par Laurent THEVENIN le 14 mars 2018

Les Français semblent s'intéresser à la possibilité nouvelle de changer tous les ans l'assurance de leur prêt immobilier. Les assureurs « alternatifs » ne sont pas encore véritablement passés à l'offensive sur ce marché qui vient de s'ouvrir en grand.

Pas de gros bouillonnements, mais des premiers signes de frémissement. Alors que le Conseil constitutionnel a validé le 12 janvier dernier la possibilité pour les consommateurs de changer l'assurance de leur crédit immobilier chaque année, ceux-ci commencent à montrer de l'intérêt pour le sujet. Chez Meilleurtaux.com, par exemple, plus de la moitié des demandes en assurance-emprunteur en février ont porté sur la résiliation annuelle. « *L'information est visiblement bien passée* », se félicite-t-on chez ce courtier. Magnolia.fr, un comparateur en assurance de prêt, a, lui, reçu 55 % de demandes de plus depuis le 12 janvier par rapport à la même période de 2017. Et 40 % d'entre elles concernaient des contrats de plus d'un an, c'est-à-dire ceux pour lesquels le changement n'était auparavant pas possible. Le mouvement est tout aussi net sur le comparateur LesFurets.com, avec un nombre de devis qui a presque triplé en février comparé à février 2017.

« Beaucoup de dossiers dans les tuyaux »

La Maif fait état également de premières tendances encourageantes. « *Les sollicitations sont un peu supérieures à celles que nous attendions, avec un flux mensuel de 4.000 à 5.000 demandes sur janvier et février* », détaille Stéphane Barbot, responsable marketing assurance de personnes à la Maif (26.000 contrats en portefeuille). « *Il y a beaucoup de dossiers dans les tuyaux, au point que nous avons dû fermer un peu les écouteilles* », explique de son côté Olivier Sanson, directeur général de l'assureur Afi Esca, qui va toutefois continuer de porter d'abord ses efforts sur la délégation d'assurance au moment de la souscription du prêt.

CHANGEMENT, MODE D'EMPLOI

Pendant l'année qui suit la signature de l'offre de prêt, il est possible, depuis la loi Hamon de 2014, de changer de contrat à tout moment, à garanties équivalentes. Tous les contrats peuvent désormais aussi faire l'objet d'une résiliation annuelle à chaque date anniversaire. L'assuré devra envoyer sa demande de résiliation au moins deux mois avant la date d'échéance. Le nouveau contrat devra offrir des garanties équivalentes à celles du contrat en cours. Mais c'est la Macif qui est citée comme étant actuellement l'opérateur le plus offensif sur un marché de l'assurance-emprunteur tenu par les établissements bancaires et leurs contrats « groupe » (85 % des cotisations totales en 2016). « *Nous avons anticipé notre action sur notre portefeuille de sociétaires. En février, le nombre de contrats initiés a augmenté de 39 % par rapport à février 2017, qui avait déjà été un bon mois. Surtout, les trois quarts de cette production se sont faits sur de la reprise de contrats vieux de plus d'un an* », confirme Jean-Michel Courtant, directeur marketing et développement de Macif Mutualité.

Les banques n'ont pas tardé à réagir

Cela dit, les assureurs dits « alternatifs » ne sont pas encore véritablement passés à l'action pour aller démarcher le stock d'assurés des contrats « groupe ». « *Le fait que le secteur a été dans l'expectative de la décision du Conseil constitutionnel a pu freiner certains projets en fin d'année* », constate David Echevin, directeur général d'Actelior, une société de conseil en actuariat et assurance. Du côté des bancassureurs, on affirme ne pas avoir

encore ressenti pour l'instant de vague particulière. « *Nous n'avons pas vu d'explosion des volumes*[de demandes de résiliations de contrats, NDLR], *mais il est trop tôt pour tirer des conclusions à long terme* », déclaraient ainsi les dirigeants de Société Générale Insurance la semaine dernière.

Personne ne s'attend en tout cas à un raz-de-marée soudain. « *Cela va prendre un certain temps, comme cela a été le cas après l'ouverture à la concurrence du marché de l'énergie, avec une inconnue sur la capacité de résistance des banques* », estime Joël

Farré, directeur général de MetLife France. Celles-ci, qui ont gros à perdre sur ce marché très rentable, n'ont pas tardé à répliquer. « *Depuis début mars, il y a une réaction très nette des banques avec un alignement tarifaire de leurs contrats groupe. Cela nous laisse malgré tout de la place, étant donné que les contrats alternatifs offrent généralement de très bons niveaux de couverture* », rapporte Stéphane Barbot. Mais « *plus les acteurs alternatifs attendront, plus les banques auront le temps de préparer leur contre-offensive* », prévient David Echevin. La partie de bras de fer ne fait que commencer.

COTISATIONS SOCIALES

La CFE-CGC dénonce le transfert des cotisations sociales vers la CSG

INTERPROFESSIONNEL par Léo GUITTET le 9 mars 2018

Cette publication est issue du site du syndicat de salariés [CFE-CGC](#).

Le transfert des cotisations sociales salariales vers la CSG est présenté par le gouvernement comme une mesure de gain de pouvoir d'achat pour les salariés. Le Premier ministre le rappelait encore le 6 janvier dernier : « *avec notre politique, le travail paie* ».

Alors que les négociations salariales annuelles sont en cours dans de nombreuses entreprises, l'argument du gain de pouvoir d'achat induit par ce transfert s'avère largement utilisé de manière avouée ou cachée, en particulier dans les grandes entreprises, pour justifier des propositions de politique salariale très modestes et insuffisantes pour compenser l'inflation et permettre les augmentations salariales accompagnant les évolutions de carrière.

La publication des résultats 2017 des grands groupes français fait globalement ressortir des résultats financiers en forte hausse (+ 21 %) et des propositions de dividendes en augmentation. Alors que les perspectives économiques s'améliorent, la CFE-CGC dénonce une telle exploitation du dispositif gouvernemental qui confine à la duperie : le

gain de pouvoir d'achat promis aux salariés est réduit à zéro, le transfert ne faisant que compenser la hausse de l'inflation, et se retrouve versé aux actionnaires des grandes entreprises.

Les salariés perçoivent maintenant clairement que la politique salariale des entreprises ne générera pas d'augmentation de leur pouvoir d'achat, comme le montre l'enquête mensuelle de conjoncture de l'Insee publiée le 27 février dernier avec une nette dégradation (baisse de 6 points en un mois !) de la confiance des ménages dans leur situation financière future.

Les retraités, à qui le gouvernement avait expliqué que l'application de la hausse de la CSG aux pensions était un geste de solidarité envers les salariés, sont les dindons d'une vilaine farce. Eux aussi comprennent maintenant que leur baisse de revenus ne sert pas l'objet affiché et témoignent d'un fort mécontentement. Les fonctionnaires sont également sous la pression de la stagnation salariale et d'un pouvoir d'achat en berne.

Les négociations salariales doivent être fondées sur une discussion transparente sur le

partage de la valeur ajoutée, comme le stipule le Code du travail. La pratique est souvent bien différente, certaines directions préférant le chantage en menaçant d'appliquer unilatéralement une politique salariale revue à la baisse en cas de non conclusion d'un accord majoritaire sur la base de propositions basses : pas vraiment qualifiable de dialogue social loyal

Alors que le pouvoir politique souhaite un retour de la confiance en l'avenir et entre acteurs, la CFE-CGC appelle à un sursaut rapide de considération pour nos concitoyens et de loyauté dans les négociations sociales.

RETRAITE

Mobilisations des retraités : "Ce qu'il faut, c'est changer notre vision du travail des personnes d'un certain âge"

Le Figaro par Gilles Boutin le 15 mars 2018

INTERVIEW - Alors que les retraités sont appelés à manifester ce jeudi «pour la revalorisation de leur pouvoir d'achat et l'amélioration de leurs droits légitimes», l'économiste Jacques Bichot estime que le véritable motif de colère se trouve dans l'incapacité des gouvernements à réformer de fond en comble le système des pensions.

Ce ne sont pas des habitués des cortèges. Pourtant les retraités sont appelés à manifester en masse ce jeudi 15 mars. La hausse de 1,7 point de la CSG ne passe pas auprès de nombreuses personnes qui, initialement, ne pensaient pas qu'elles seraient concernées par cette mesure. Nos anciens ont-ils raison de se plaindre et de craindre pour leur avenir? L'économiste Jacques Bichot, spécialiste de la question, a répondu au Figaro.fr.

Le Figaro.fr - La colère des retraités français est-elle fondée? Ce sentiment d'être les «vaches à lait» de l'État depuis plusieurs années est-il justifié?

Jacques Bichot. - Même si je ne pense pas que ce sentiment-là soit justifié, les retraités ont raison d'être en colère. Cela fait des décennies que le système de retraite français n'est pas convenablement géré. La hausse de 1,7 point de la CSG est typique de cette manie qu'ont les gouvernements de prendre des mesures dans le désordre, évitant de procéder à une nécessaire réforme systémique. Mais il faut savoir raison garder: les retraités en France sont favorisés par rapport aux trois quarts des pays développés. Les sommes versées sont phénoménales: 13% du PIB rien que pour les retraites, tout

en sachant que la prise en charge des frais de maladie n'est pas couverte par ces dernières. Ce sont donc les actifs qui payent pour les retraites et les soins médicaux des anciens. Les retraités pauvres existent, je ne le nie pas, cependant en global, il ne s'agit pas d'une catégorie défavorisée. Et il faut rappeler que la retraite, ce n'est pas l'État qui la verse, voire la crée tel un démiurge. On a les retraites que peuvent payer les successeurs des retraités, à savoir les actifs. Or tant que les Françaises avaient en moyenne 2,8 enfants, le modèle par répartition tenait, ce qui avec notre taux de fécondité actuel est plus difficile.

Le rapporteur de la loi de Finances, le député du Doubs Éric Alauzet (LREM), avait déclaré dans une interview au Parisien le 5 mars que «les retraités d'aujourd'hui font partie d'une génération dorée», contrairement à leurs propres grands-parents, ainsi qu'à leurs enfants qui auront des retraites «entre 10 et 15 % moins élevées». Validez-vous ce propos?

Je ne serais pas aussi catégorique, cependant ma réflexion va dans ce sens. Quand le système par répartition a été mis en place en 1941 - initialement c'était une mesure prise par le régime de Vichy - puis

consacré à la Libération, l'âge de départ à la retraite a été fixé à 65 ans, avec des taux extrêmement modestes. La réglementation a ensuite évolué au fil du temps, avec en particulier la décision catastrophique de 1982 d'abaisser l'âge de départ à 60 ans. Je glisse au passage que comme cela coûtait trop cher de l'appliquer à tout le monde, des conditions de durée d'activité professionnelle ont été introduites, lesquelles étaient vérifiées par la majorité des hommes et seulement par une minorité de femmes. Une mesure machiste-socialiste, en somme! Mais la France n'avait pas attendu 1982 pour déjà commencer à augmenter les retraites et les taux de cotisation à des niveaux formidables. Se sont ajoutées des dotations fiscales ou parafiscales, c'est-à-dire de la CSG et une prise en charge par l'État d'un certain nombre de déficits, à commencer par celui des retraites des fonctionnaires de l'État.

Dans une tribune au Figaro Vox, l'économiste Philippe Crevel préconisait en 2015 d'instaurer un régime par point pour rétablir l'équilibre du système des retraites. Est-ce la solution pour sortir de l'impasse?

La méthode des points est bien supérieure à celle des annuités. Je plaide en sa faveur depuis plus de 20 ans! Deux bons modèles existent en la matière, celui de type AGIRC/ARRCO, et le suédois - ce qu'on appelle les comptes notionnels. Nous devrions nous fonder sur le premier, puisque 75% des Français ont déjà des points AGIRC/ARRCO. Macron a donné le sentiment à un moment de vouloir se diriger vers ce modèle suédois, ce qui serait dommage car nous nous priverions d'une variable importante, qui est le prix d'achat du point. Si les Français ont beaucoup d'enfants alors le prix d'achat du point est peu élevé, et si la natalité est faible, ce prix d'achat est élevé.

Comment combiner rigueur budgétaire et garantie du bien vivre des retraités? Est-il possible de maintenir notre «standing» français en la matière?

Si vous voulez recevoir beaucoup chaque mois, il ne faut pas que la retraite dure trop longtemps. L'âge de départ à la retraite a été relevé ces dernières années, mais pas

suffisamment. La réalité économique aurait dû nous faire aller sensiblement plus vite. Nous avons été timorés parce que nous avons fait du relèvement de l'âge de départ à la retraite une question politique. Imaginons une organisation dans laquelle tous les régimes auraient été réunis, qui s'appellerait «France retraite»: son directeur général, sur rapport de ses actuaires, pourrait décider de relever l'âge pivot d'un mois chaque année, et ce pendant une durée déterminée. Il faudrait que cette question soit purement technique.

Quelles seront les conséquences économiques, sociales et sociétales si le niveau de vie des retraités baisse, jusqu'à passer sous celui des personnes actives?

Actuellement le niveau de vie des retraités est grosso modo équivalent à celui des actifs. Dans beaucoup de pays, il est nettement inférieur. Tant qu'on reste au-dessus de 80%, ce n'est pas très gênant. En dessous, quelque chose serait cassé en France. Le pacte social qui consiste à s'occuper correctement des personnes âgées serait mis à mal. Mais tant que nous n'aurons pas suffisamment augmenté l'âge de départ à la retraite, nous devons limiter les pensions dans cette marge de manœuvre acceptable. Car plus il y a de retraités, moins on peut leur donner... Par exemple, l'âge moyen de départ à la retraite des Suédois est de 65 ans, contre 62 pour les Français. Ayant trois années de retraite en moins par rapport aux Français, leurs pensions pourraient être environ 15% supérieures s'ils cotisaient autant.

Ce qu'il faut, c'est changer notre vision du travail des personnes d'un certain âge. Il faut des adaptations de poste, davantage de temps partiel, parfois avec des responsabilités moindres. Avec notre mentalité française, ce n'est pas toujours évident à faire accepter, mais il faut trouver des solutions pour permettre aux personnes de plus de 60 ans de faire un travail raisonnable et valorisant. Leur expérience, leur contact humain peuvent être extrêmement profitables dans nombre de domaines. C'est souvent le cas dans des entreprises familiales, lorsque la mère ou le père continue d'aider, voire de conseiller

l'enfant qui a repris l'activité. Alors pourquoi

pas dans les autres entreprises?

DROIT A L'ERREUR

On ne baisse pas le niveau de complexité, on l'organise "

Par Fondation Ifrac par Agnès verdier-Molinié le 14 mars 2018

LE MACRONOMÈTRE - Le projet de loi sur le droit à l'erreur est arrivé mardi 13 mars au Sénat. Le «Macronomètre», l'outil d'évaluation de l'iFRAP, attribue à cette réforme une note de 6/10. Chaque semaine, le think-tank libéral publie sur Le Figaro.fr une évaluation d'une des mesures du président de la République.



Le texte avait été retoqué à l'été 2017 par la présidence de la République car trop peu ambitieux. Il a finalement été voté à l'Assemblée nationale le 30 janvier 2018. Il est cette semaine au menu des débats au Sénat. Le droit à l'erreur c'est, sur le papier, «la possibilité pour chaque Français de se tromper dans ses déclarations à l'administration sans risquer une sanction au premier manquement».

Ce projet de loi intitulé «pour un État au service d'une société de confiance» a pour ambition également de traiter les causes de la complexité administrative et la surabondance de la norme.

Contrairement à ce qu'on pourrait croire, le droit à l'erreur ne concerne que les rapports entre les personnes (physiques ou morales) et les administrations, et donc leurs seules obligations déclaratives lorsqu'elles comportent des sanctions administratives. Les sanctions de nature pénale, qui ne sont pas prononcées par l'administration, n'entrent pas dans le champ du dispositif, pas plus que celles relevant des autorités de régulation sectorielles (organes professionnels, etc.). Lorsqu'une erreur n'est pas régularisable (omission ou retard dans une déclaration) ou parce qu'elle lèse les droits de tiers, le droit à l'erreur ne s'applique pas.

La référence à la bonne foi est centrale. En matière fiscale, elle a pour résultat de diminuer les intérêts de retard de 30%, en cas d'acceptation immédiate du redressement et de paiement, ou de 50% en cas de rectification spontanée. Actuellement, la mauvaise foi permet à l'administration d'appliquer des pénalités très lourdes, mais ne joue pas sur les intérêts de retard. Et l'administration doit déjà prouver la mauvaise foi. Donc, rien de changé pour les pénalités, la nouveauté ne porte que sur la diminution de ces intérêts de retard. Intérêts dont le taux va par ailleurs être divisé par deux: 0,2% par mois. Au mieux, le contribuable gagnera donc un millième de sa dette par mois. Si le gouvernement voulait aller jusqu'au bout de la démarche sur le droit à l'erreur, il aurait pu décider qu'en cas de premier manquement à une obligation fiscale ou sociale, toute pénalité serait supprimée. Avec le texte tel qu'il est, l'administration tentera toujours de démontrer l'absence de bonne foi.

Le texte ouvre aussi aux entreprises le droit au contrôle: les entreprises pourront demander à l'administration de les contrôler pour s'assurer qu'elles sont en conformité. Les conclusions rendues seront ensuite opposables, à la manière d'un rescrit fiscal. Mais attention, en cas de refus de procéder à

l'opération, l'administration n'aura pas vraiment à se justifier et il n'y aura pas de possibilité de recours. Le texte limite aussi la durée de contrôle dans les PME, fixée au maximum à 9 mois sur 3 ans.

Le texte impose le principe de publication des instructions et circulaires de l'État mais on peut regretter que les collectivités territoriales ne soient pas concernées ; il étend le principe du « dites-le nous une fois » pour les entreprises ; tend, par expérimentation, à la mise en place d'un référent unique pour les administrés avec la notion de « guichet unique ». L'objectif du texte est aussi de multiplier les procédures de médiation et les médiateurs pour les entreprises ; enfin, il empêche d'aller au-delà de la législation européenne lorsque celle-ci est transposée dans le droit français.

On l'aura compris, ce texte « droit à l'erreur » est un texte fourre-tout qui simplifie, comme souvent, à droit constant et non en profondeur. Le principe de confiance légitime est sous-jacent mais, comme il n'est pas

reconnu par le droit constitutionnel positif, il n'est pas explicité, pas plus que son pendant, le principe de conseil de l'administration... Cette loi ne s'engage donc pas jusqu'au bout sur le plan des principes, et c'est bien dommage.

Ces mesures vont cependant dans le bon sens car elles invitent nos administrations à la bienveillance vis-à-vis des administrés, ce qui est susceptible de changer le comportement des services publics. Un bol d'air après le quinquennat précédent, où l'on ne parlait pas de droit à l'erreur mais plutôt d'accroissement des pénalités, de report de la prescription fiscale...

Néanmoins, avec le texte tel qu'il a été voté à l'Assemblée, l'administration tentera toujours de démontrer l'absence de bonne foi. La France n'est pas encore passée à l'ère de la réelle simplification (pas de mesures de baisse du stock ni du flux normatif). On ne baisse pas le niveau de complexité, on l'organise.

Le Macronomètre, observatoire des réformes du gouvernement, est un site de la Fondation iFRAP en partenariat avec Le Figaro.fr. Il s'agit d'un outil dédié à l'évaluation du quinquennat d'Emmanuel Macron: évaluation économétrique par rapport à son programme électoral et aux annonces de son gouvernement. Avec Le Macronomètre, l'action du gouvernement est notée sur 10 chaque mercredi avant le conseil des ministres et devient lisible d'un seul coup d'œil. Le Macronomètre permet à chacun de se faire un avis sur la tenue ou non des promesses du président de la République et sur l'efficacité des réformes du gouvernement.

CONJONCTURE

Les salariés européens de plus en plus stressés

Le Figaro par Louis Delatronchette le 13 mars 2018

Près de 20% des employés français ressentent de la tension psychologique quotidiennement. Le constat est plus inquiétant en Allemagne, où ils sont plus de la moitié à déclarer en ressentir au moins une fois par semaine, selon une étude menée par le spécialiste des ressources humaines ADP.

Les salariés européens sont sous pression. C'est ce qui ressort de l'étude «The Workforce View in Europe 2018» menée par ADP, le leader mondial des solutions de

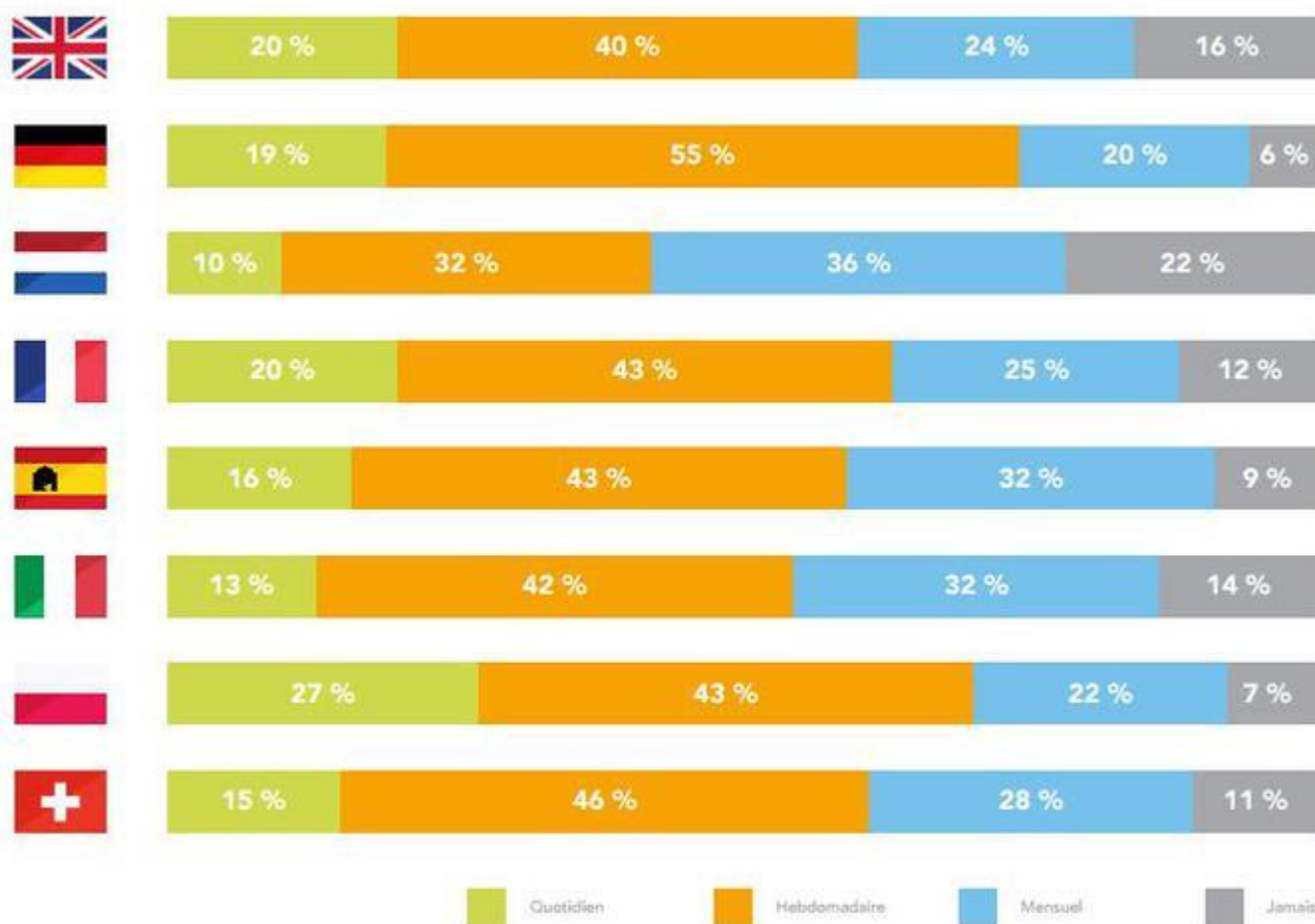
ressources humaines. Celle-ci indique que «les employeurs européens montrent un manque d'intérêt flagrant pour la santé psychique de leurs collaborateurs». Ainsi selon l'étude, 18% des salariés européens disent souffrir quotidiennement du stress au travail, soit une hausse de 5% en un an, précise ADP. Trois sur dix envisageraient de changer d'emploi à cause du stress.

Les salariés français parmi les plus stressés

Selon l'étude d'ADP, la Pologne est le pays d'Europe où les salariés sont le plus sous pression psychologique. Près de 27% d'entre eux disent en souffrir quotidiennement. Viennent ensuite les Français et les Britanniques, qui sont respectivement 20% à la subir fréquemment. 55% des employés allemands disent en ressentir «entre une à

six» fois par semaine. À l'inverse, c'est aux Pays-Bas que l'on travaille le plus sereinement: «seulement» un salarié sur dix déclare ressentir du stress au travail chaque jour. Par ailleurs, ADP indique que «les salariés italiens sont les plus nombreux à affirmer que le stress les incite à chercher un nouvel emploi (40 %)». Les Français sont juste derrière, avec 36%.

Niveaux de stress en Europe



L'étude précise cependant qu'avec l'âge, la pression psychologique au travail semble diminuer. «37% des 16-24 ans envisagent de changer de poste en raison du stress, contre seulement 17 % des 55 ans et plus». Elle révèle par ailleurs que ce sont les femmes qui en souffrent le plus, 19% déclarant se

sentir stressées chaque jour, contre 16% chez les hommes.

Un bien-être mental négligé par les employeurs

Selon les résultats de l'enquête d'ADP, près de 14% des salariés européens interrogés estiment que leur entreprise ne s'intéresse

«pas du tout» à leur bien-être mental. Tandis que plus d'un tiers (34%) pense qu'elle s'y intéresse «peu». En revanche, 46% pensent que leur employeur porte attention à leur bien-être psychologique et 6% qu'il est «très intéressé» par celui-ci. Pour obtenir ces données, ADP a proposé aux personnes interrogées de juger l'état de préoccupation de leur employeur vis-à-vis de leur bien-être mental, sur une échelle d'un à dix. L'analyse des scores moyens montre «que les attitudes varient considérablement en Europe», indique le groupe. En effet, les salariés néerlandais donnent la note moyenne de 6,14 (préoccupé), quand les Polonais ne

conçèdent qu'un maigre 3,87 (pas du tout préoccupé), la moyenne européenne étant de 5,47. Pour le président d'ADP en France et en Suisse, «si un certain niveau de stress au travail est courant, presque naturel, il est important qu'il ne devienne pas incontrôlable». Il estime par ailleurs que «le stress au travail est l'une des premières causes d'absentéisme au travail». Ainsi, selon lui, «soutenir son personnel n'est pas uniquement la bonne chose à faire: c'est aussi un véritable investissement.

AGIRC- ARRCO

Le pari réussi des assureurs à la tête du MEDEF

DECIDER et ENTREPRENDRE par Eric Verhaeghe le 19 mars 2018

L'AGIRC-ARRCO a présenté la semaine dernière ses résultats financiers pour 2017. Comme ceux du régime général, ils ont profité de la hausse plus forte que prévu de la masse salariale. Près d'un milliard supplémentaire est ainsi rentré dans les caisses. Le MEDEF, qui avait imposé à la hussarde un accord impopulaire en 2015 pour rétablir les comptes est désormais très en avance sur ses prévisions de redressement.

En 2015, le MEDEF avait exigé une réforme en profondeur du système AGIRC et ARRCO qui avait débouché sur un accord difficile, au mois d'octobre. Celui-ci avait entre autres prévu dès 2016 un report de la revalorisation des pensions (ce qui n'est qu'une façon déguisée de baisser celles-ci) et une dégradation du rendement des cotisations. Il avait organisé pour 2019 une refonte des cotisation, intégrant des mécanismes de pilotage du système.

À l'époque, l'accord comportait une annexe prévoyant, pour 2017, des comptes présentant un déficit technique de 5 milliards. Finalement, ce déficit n'aura été que de 3,5

milliards... (un peu plus de 1 milliard en intégrant les performances financières). L'AGIRC-ARRCO et la griffe des assureurs Il est très probable que si la négociation avait été confiée, comme ce fut le cas par le passé, à des représentants de l'UIMM (Alexandre Saubot a conduit des négociations sur le versant « droit du travail »), la détermination du MEDEF à ne pas lâcher aurait été moindre. Le fait que la délégation du MEDEF soit conduite par Claude Tendil, ancien directeur général d'AXA France et président de GENERALI France, a probablement permis d'atteindre des accords beaucoup plus innovants et imaginatifs que sous l'emprise de la très frileuse (socialement) UIMM.

On ajoutera que la présence de Didier Weckner (Axa) à la présidence de l'ARRCO contribue également à insuffler une culture de l'équilibre financier parmi les partenaires sociaux. On doit en particulier à Didier Weckner l'insistance à réduire de 300 millions les dotations de gestion des fédérations. Le triomphe de Claude Tendil Beaucoup d'éléments laissent à penser que Claude Tendil quittera les instances du MEDEF lors du prochain renouvellement de

sa gouvernance. Il pourra revendiquer une belle réussite avec cet accord qui devait ramener le déficit technique du régime à 5 milliards € annuels. Sans l'appoint du milliard supplémentaire apporté par la hausse de la masse salariale, il aurait tout de même

affiché 500 millions d'avance sur les prévisions. Avec 1,5 milliard d'économies nouvelles, la situation des régimes est désormais royale. On notera que le déficit technique devait être de 2,3 milliards en 2020.

ECONOMIE

Faut-il encore des cadres dans les entreprises françaises?

TRIPALIO par Eric Verhaeghe le 14 mars

Les partenaires sociaux interprofessionnels négocient actuellement un accord sur le statut générique des cadres. L'objectif premier est de sauver la raison d'être l'AGIRC.

Les cadres sont désormais une vieille exception française. On ne connaît pas d'autre pays où, statutairement, les salariés se distinguent entre eux avec deux castes bien distinctes : les cadres, et les non-cadres. C'est même une survivance des années 30. Avant la guerre, s'était constituée une sorte de caste dotée de droits particuliers. Elle n'a toujours pas disparu.

LES CADRES, CETTE INVENTION DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Si le dogmatisme des années 40 n'avait pas voulu à tout prix imposer un système de sécurité sociale monopolistique, claudiquant et coûteux, les cadres existeraient-ils encore en France ? Probablement pas...

Lorsque les ordonnances de 1945 créant la Sécurité sociale se mettent en place, elles suscitent immédiatement de profondes résistances dans la société française. Le rapport qualité-prix du système est en effet si dégradé par rapport à la protection sociale d'avant guerre que les professions s'organisent pour y échapper.

Tout le monde connaît la résistance farouche opposée, CGT en tête, par les métiers bénéficiant de ce qui est devenu un régime spécial : cheminots, notamment, mais aussi électriciens, gaziers, mineurs... Ceux-là ont ouvert une longue période d'injonction paradoxale où ils prônaient un régime universel de Sécurité sociale tout en

défendant bec et ongles leurs privilèges et leurs exceptions.

Dès 1947, les « cadres » ajoutèrent leur exception à celle des régimes spéciaux, en signant un accord interprofessionnel qui créait une retraite complémentaire obligatoire par répartition pour tous ceux qui percevaient une rémunération au-dessus du plafond de la Sécurité sociale. D'où le fameux accord créant l'AGIRC, la caisse de retraite complémentaire qui assure une retraite au-delà de la « tranche A » de la Sécurité sociale, c'est-à-dire au-dessus du plafond de salaire mensuel du régime général.

Il est très probable que si la Sécurité sociale n'avait pas été aussi intrusive et imposée autoritairement, les cadres n'auraient pas trouvé la force collective de mettre en place un système aussi organisé.

LES CADRES ET L'ÂGE D'OR DES TRENTE GLORIEUSES

Ce faisant, le principe de mettre en place des dispositifs spécifiques pour les cadres a fait son chemin durant les Trente Glorieuses. D'une part, les cadres ont multiplié les avantages, qui étaient autant de façons de les « récompenser » pour leur adhésion à la logique de marché. On ne compte plus les accords de branche créant des dispositifs spécifiques ou des avantages particuliers dont les salariés « ordinaires » étaient exclus. On ne compte plus non plus les conventions

collectives qui protègent mieux les cadres que les salariés ordinaires. D'autre part, ce modèle a très vite fait des « petits » en suscitant chez les non-cadres des appétits similaires. D'où la création de l'ARRCO, dans les années 60, qui accordait une retraite complémentaire aux non-cadres, c'est-à-dire une retraite en plus du régime général pour tous ceux qui cotisaient sous le plafond de la Sécurité sociale. On l'a oublié aujourd'hui, mais pendant plusieurs décennies, la prestation de Sécurité sociale était si désavantageuse que tout le monde se battait pour y échapper...

LES CADRES ET LE FINANCEMENT

OCCULTE DES

ORGANISATIONS SYNDICALES

Si les organisations syndicales ont régulièrement soutenu le statut de cadre, ou la mise en place de dispositifs privilégiés à leur endroit, elles avaient une bonne raison de le faire...

L'accord de 1947 prévoit notamment, en plus des cotisations retraite, une cotisation obligatoire des entreprises à hauteur de 1,5% de la masse salariale des cadres pour assurer des contrats de prévoyance.

Il était de notoriété publique qu'un contrat de prévoyance généreux ne coûtait pas aussi cher. En revanche, les organismes paritaires qui se sont mis en place pour gérer cette manne ont ouvert la voie à un financement contestable des organisations syndicales.

Sous

couvert de prévoyance, on finançait beaucoup d'autres choses... à commencer par des emplois de permanents qui ont longtemps subsisté.

UN CHAMP D'ACTION DE PLUS EN PLUS

CONTRAIT

Avec le temps, les changements sociaux et la crise, ce système a toutefois progressivement perdu sa raison d'être. La Cour de cassation a fini par s'en mêler, en posant comme

principe général la nécessité de trouver des justifications objectives aux avantages catégoriels des cadres. L'idée qu'un cadre avait des droits dont les non-cadres étaient exclus a vécu.

On rapprochera ce mouvement jurisprudentiel de l'environnement socio-économique général. La massification de l'accès au baccalauréat, le développement des études supérieures, l'anonymisation progressive des « managers » dans les entreprises a beaucoup fait perdre à la notion de cadres.

EN DEHORS DU PARITARISME, QUELLE IDENTITÉ POUR LES CADRES ?

Alors que l'accès aux études supérieures s'est démocratisé en France, la notion (et surtout le statut) de cadre semble de plus en plus contestable. Les activités qui n'ont pas été délocalisées hors de France sont souvent menées par des personnels qualifiés qui ont tout de ce qu'on appelait un cadre dans les années 50. À moins qu'elles ne soient mises en œuvre par des diplômés qui n'ont pas trouvé de travail en rapport avec leur diplôme.

Dans ces conditions, l'idée de maintenir vivante la distinction entre cadre et non-cadre paraît très fragile. À de nombreux égards, il est même beaucoup plus difficile de trouver en France aujourd'hui un non-cadre qu'un cadre, tant la main d'œuvre est destinée à assurer des fonctions enrichies par rapport aux simples tâches d'exécution du modèle tayloriste.

En dehors de l'espérance parasitaire de préserver le gâteau paritaire dans lequel de nombreuses organisations syndicales continuent à croquer, on se demande donc bien à quoi peut bien servir cette négociation. Si ce n'est à fomenter l'esprit d'un dédagisme syndical.

A LA SEMAINE PROCHAINE