



## *A la Une : actualités*

Semaine du 31 mai au 6 juin 2018

### **SOMMAIRE**

- ✓ **ASSURANCE** : Revitaminer l'assurance vie par le digital
- ✓ **SOCIAL** : Comment la CFE-CGC s'adapte aux attentes des générations Y et Z
- ✓ **EMPLOI** : Comment les entreprises recrutent les cadres
- ✓ **INTELLIGENCE ARTIFICIELLE** : 24% des Français y sont "réfractaires"
- ✓ **RETRAITES** : Les contradictions du projet
- ✓ **ECONOMIE** : Le made in France à la côte

**BONNE LECTURE**

### Revitaminer l'assurance vie par le digital

L'AGEFI Actif

Par Philippe BRUNEAU et Hugo HELIOT, PHB Conseil – Conseil en transition digitale

**L'âge d'or des fonds en euros traditionnels semble bel et bien révolu et les assureurs en tiennent compte désormais. Pour eux, les solutions numériques en développement sont un des moyens de faire évoluer les habitudes des épargnants**

Sacha Guitry déclarait fort à propos : « *Qui aime la vérité a le courage de la regarder en face.* » En ces temps propices à la pédagogie, où la parole politique prône les vertus de l'explication, il semble indispensable de rétablir certaines vérités. En postulant que les deux piliers de la vérité sont la connaissance objective d'une situation et l'appréhension subjective de sa propre situation vis-à-vis de celle-ci, en matière d'assurance vie, sur laquelle le jugement des Français a tendance à se troubler en raison de l'amour qu'ils lui portent, tentons ici le jeu de la pédagogie.

#### L'INVESTISSEMENT EN FONDS EUROS EST LA CERTITUDE DE NON-CRÉATION DE RICHESSE DANS LE LONG TERME

En France, on entend communément par « assurance vie » un produit d'épargne doté de caractéristiques fiscales et financières attractives. Les avantages fiscaux, même s'ils se sont érodés au fil des lois de finances, restent non négligeables en termes tant d'impôt sur le revenu que de droits de succession, en particulier pour les patrimoines importants. Mais pour le plus grand nombre, ce sont bien les caractéristiques financières de l'assurance vie qui séduisent le plus, et en particulier celles des fonds en euros, qui, pendant

longtemps, ont été synonymes de sécurité pour leur souscripteur.

**Changement de paradigme.** Résultat, avec un encours estimé à quelque 1.700 milliards d'euros, l'assurance vie est devenue le produit d'épargne préféré des Français, représentant près de 35 % de leur épargne financière, mais avec un surinvestissement en fonds euros, lesquels représentent 80 % de l'encours total. Un tel succès, initié il y a près de quarante ans, repose sur la caractéristique comptable des fonds euros, qui allie sécurité et liquidité. Sécurité, car le capital est garanti par l'assureur, et les intérêts crédités au compte des épargnants sont définitivement acquis grâce à un effet de cliquet. Ils ne peuvent pas baisser et sont revalorisés chaque année d'un rendement composé du taux minimum garanti par l'assureur et de la participation aux bénéfices. Liquidité, car les épargnants peuvent à tout moment récupérer tout ou partie de leur épargne par le biais de rachats. Mais si les contrats libellés en euros offrent certes une véritable protection de l'épargne en période non inflationniste, c'est au prix d'une contrainte concernant les actifs sous-jacents. Ceux-ci sont majoritairement composés d'obligations à taux fixe, dont les assureurs comptabilisent les seuls coupons à

l'exclusion des plus- ou moins-values latentes. L'aplatissement de la courbe des taux d'intérêt a changé la donne. Nous sommes à la fin d'un cycle, celui de l'époque bénie où les rendements nets servis par les fonds euros étaient très supérieurs à l'inflation. Ce n'est plus le cas aujourd'hui, où ils atterrissent aux alentours de 1,24 % en 2017 alors que l'inflation atteignait 1 %. Et demain, les scénarios de brusque hausse des taux, accompagnée ou non d'une résurgence de l'inflation, mettent à mal le mythe du fonds euros sans risque. D'où l'idée de lutter contre cette chimère en s'attaquant à quelques contre-vérités.

En premier lieu, il est faux aujourd'hui d'assurer que les placements en fonds euros sont plus sûrs que les placements en unités de compte. La potentialité de survenance d'une crise majeure de la monnaie européenne, dans un contexte géopolitique instable (imprévisibilité des populismes, crises en Asie-Pacifique, risque italien...), est réelle. L'impact de tels événements sur la construction européenne, et donc sur la solidité de l'euro, est certain. Leur degré est suffisamment large pour induire chez l'épargnant la nécessité d'une stratégie de diversification (monétaire ou géographique) de protection. Aussi, la migration des fonds euros vers les unités de compte, contrairement au sentiment général, n'est guère plus dangereuse que la croyance aveugle en la capacité omnipotente du politique pour soutenir la solidité d'une monnaie telle que l'euro et ce, sur des périodes d'épargne très longues. Or, rappelons qu'un couple de 60 ans a 95 % de chances de voir l'un des deux partenaires en vie à 100 ans. Soit quarante ans plus tard !

**Faire sauter les verrous conceptuels.** En second lieu, il est également faux d'assurer que la sécurité des fonds euros est adéquate à une population vieillissante ayant besoin de son épargne pour financer le grand âge. Le constat de l'allongement de l'espérance de vie est une évidence démographique, d'où l'allongement drastique de la période d'épargne et d'utilisation de l'épargne. Les fonds euros ont une rentabilité si faible que l'érosion de l'épargne est une réalité préoccupante sur le long terme. Couplées au risque d'appauvrissement massif et de perte en capital en cas d'événement systémique majeur sur la monnaie européenne, ces réalités imposent, dans un contexte de rallongement des durées d'épargne et de désépargne, un dégonflement des poches euros et une diversification vers les unités de compte. D'où la nécessité urgente de faire sauter les verrous conceptuels et réglementaires de limite d'âge pour les souscriptions en unités de compte. Il n'est pas exagéré de rappeler, dans cette optique, que l'investissement en fonds euros est la certitude de non-crédation de richesse dans le long terme.

Pour prévenir ce phénomène, il faut inciter les épargnants à faire migrer leurs actifs, un tel arbitrage s'opérant dans l'intérêt de tous les acteurs de la chaîne de valeur. Vu des épargnants, l'objectif est d'obtenir du rendement, de diversifier son risque en cas de crise de l'euro ou de brusque remontée des taux et de diversifier le risque d'érosion de l'épargne de long terme du fait, entre autres, de l'inflation. Côté assureurs, l'intérêt est d'alléger le coût du capital. Pour les gestionnaires d'actifs, il consiste à restructurer leurs marges. Quant aux pouvoirs publics, l'idée est de neutraliser le

risque en cas de remontée brusque des taux d'intérêt pour éviter d'avoir à éponger les dégâts subis par les assureurs, comme ils ont épongé, lors de la dernière crise financière, ceux subis par les banques. Les ratios d'endettement sur PIB ne le permettent plus. Rappelons qu'une première digue a été élevée contre ce risque puisque, depuis le 9 décembre 2016, la loi Sapin 2, dans son article 49, autorise à suspendre, retarder ou limiter les retraits d'argent ou arbitrages sur l'assurance vie en cas de « *menace grave et caractérisée* » pour le système financier. Cette mesure emblématique, anxiogène et mal expliquée à l'épargnant, a révélé la crainte systémique de la part des autorités politiques et mis au grand jour la préoccupation et l'inquiétude qu'une surpondération des contrats en euros fait peser sur le secteur des assurances dans son ensemble en cas d'une remontée brutale des taux d'intérêt.

Depuis plusieurs années déjà, les assureurs ont pris conscience du problème et ont mis en place des mécanismes d'incitation pour orienter l'épargne nouvelle vers les unités de compte. Mais ces dispositifs ne concernent que les flux. Reste la problématique du stock (1.700 milliards). Ne se prendrait-on pas, alors, à rêver d'un outil permettant un rééquilibrage du stock et une migration sans douleur des fonds euros surinvestis vers un peu plus de rendement, une fois mis en conformité le risque théorique estimé par

l'épargnant lui-même en fonction de ses objectifs d'investissement et le risque réel de son portefeuille bien trop souvent inadéquat ? Ces outils existent ; ils sont digitaux. Ils permettent en transparence pour l'épargnant d'appréhender son risque théorique, de calculer son risque réel et, par l'observation de leur inadéquation, de faire migrer en toute connaissance de cause tout ou partie de ses fonds euros en unités de compte, plus dynamiques et diversifiées. Et ce, en fonction de son profil, de ses projets, de ses objectifs de rendement, de son degré d'aversion au risque. Pouvoir est ainsi rendu à l'épargnant de gérer avec clairvoyance, souplesse et simplicité ses différents encours afin de mieux les faire cadrer à ses objectifs et à ses espérances, et ce, en toute transparence.

### **Faciliter la révolution**

**culturelle.** Certains *first-movers* ont d'ores et déjà adopté ces outils de migration digitale, mais de manière encore trop anecdotique. Renversant les paradigmes de pouvoir de l'assureur vers l'assuré, ces moyens, aux multiples vertus nous l'avons vu, s'appuient pourtant sur la responsabilité de l'épargnant, sur sa capacité à comprendre ce qui est bon pour lui-même mieux que quiconque et à décider en conséquence. Une révolution culturelle qu'il est urgent de faciliter pour tous les acteurs.

## **SOCIAL**

### **Comment la CFE-CGC s'adapte aux attentes des générations Y et Z**

DESTIMED par Carole PAYRAU le 5 juin 2018



"Pas à Pas", manifestation dédiée aux étudiants et aux jeunes actifs, initiée par la CFE-CGC, s'est déroulée à Marseille le 23 mai dernier. Une centaine de personnes a ainsi répondu présent au rendez-vous organisé à la Coque à Marseille. Pour le

syndicat qui entend s'adresser à ces nouvelles générations, il s'agit ni plus ni moins que de changer l'image du syndicalisme et de casser les codes. Avec succès, au vu des dernières élections.



*"Pas à Pas", manifestation dédiée aux étudiants et aux jeunes actifs, initiée par la CFE-CGC, s'est déroulée à la Coque de Marseille (Photo Robert Poulain)*

Le monde change, celui du travail forcément aussi et la CFE-CGC en est bien consciente. Ces mutations, elles sont notamment portées par les nouvelles populations actives. Y ou Z, ceux que François Hommeril, président du syndicat, appelle « *les générations montantes* », font l'objet de réflexions au sein de la CFE-CGC. Et les conclusions qu'elle tire, « *c'est que ces nouveaux actifs ont des attentes, une exigence forte de sens et de valeurs* ». Ils recherchent aussi avant tout la nouveauté, quitte à changer pour cela d'employeur... « *On a des exemples d'entreprises qui ont embauché des jeunes très brillants et qui n'arrivent pas à les garder. Tout cela a un impact économique... Comment donc fidéliser ces talents ?* », observe encore le président. Autres traits caractéristiques, ils ressentent la notion de groupe comme essentielle, ainsi que l'envie de collaborer au sein d'une équipe. Le travail se pose pour eux comme un outil de socialisation... Enfin, développement personnel et bien-être au travail occupent

chez ces jeunes une place très importante. In fine, une conception du travail plutôt éloignée de celle des baby-boomers et de la génération X, plus engagés dans leur poste, concernés par leur entreprise, plus stressés par l'utilisation des nouvelles technologies que par le respect de la hiérarchie... Un management vertical auquel ils sont habitués. Bien sûr, il ne faut pas généraliser, tous les actifs n'entrent pas forcément de façon aussi formelle dans ces deux portraits robots en fonction de leur âge. Mais cela a le mérite d'illustrer de façon parlante le glissement qui s'opère peu à peu sur la conception du travail. Et de poser une problématique en termes clairs : comment faire cohabiter ces deux types d'actifs, comment concilier leurs attentes, qui peuvent apparaître parfois comme divergentes ? Cela fait quelques temps déjà que la CFE-CGC s'est penchée sur cette question, celle de l'intergénérationnel. Car c'est par la compréhension de ces nouveaux venus sur le marché du travail -et pas uniquement en

versant dans le 4.0 ! - que s'initiera le syndicalisme de demain. « *Nous avons le devoir de réfléchir et de voir comment trouver des réponses syndicales à ces nouveaux besoins, comment construire des initiatives en adéquation avec leurs demandes* », martèle François Hommeril, qui évoque par ailleurs l'entrée dans une période « *où le syndicat s'engage dans des actions plus expérimentales* ». En ligne de mire, l'envie de changer l'image du syndicalisme.

### **Soirées festives**

Et pour casser les codes, la CFE-CGC a choisi de s'adresser directement aux jeunes actifs et aux étudiants. Depuis 2016, elle a décidé d'accompagner ces derniers en mettant à leur disposition de l'information pour mieux les conseiller en matière d'orientation professionnelle et de recherche d'emploi. Sous-tendue, la volonté « *d'entrer en contact avec les générations montantes qui ne connaissent pas le syndicalisme ou ont des a priori sur le sujet* », poursuit François Hommeril. Nom de l'opération, orchestrée par Fabrice Tyack, délégué national chargé de la syndicalisation des jeunes : "Pas à Pas". Aux prémices, « *nous avons lancé une sorte de Think Tank, des groupes de travail en interne et en externe. Délégués syndicaux CFE-CGC et membres des fédérations ont ainsi pu réfléchir avec des chercheurs, des entrepreneurs, des salariés du privé et des étudiants. Tous se sont accordés sur la nécessité de trouver le moyen de formuler et de mutualiser les bonnes pratiques visant à faciliter l'entrée des jeunes dans la vie active* », explique le délégué national, revenant sur les questions qui taraudent le plus souvent les jeunes : « *Qu'est-ce qu'il y a derrière mon bulletin de salaire, comment je me présente à un employeur, comment rédiger un CV efficace...* ». Le fruit de cette réflexion a permis de donner le jour à un guide digital nommé "Pas à Pas". Et pour le présenter, le syndicat organise des soirées festives et thématiques dans les grandes villes étudiantes. Le 23 mai dernier, c'était donc le tour de Marseille... Une bonne centaine de

jeunes, invités par le biais des réseaux sociaux, se sont ainsi rendus à la Coque pour aller au contact du syndicat, écouter entrepreneurs et consultants sur les thèmes de l'insertion, de l'orientation professionnelle, du bien-vivre en entreprise, ainsi que pour faire des rencontres. Car l'idée, c'est aussi celle-là : « *Aider ces jeunes à trouver la bonne personne, échanger des cartes de visite, créer leur réseau et toute la relation humaine qui se construit derrière... Mais en aucun cas, nous n'organisons ces soirées pour faire signer des bulletins d'adhésion. Le but, c'est de faire comprendre à quoi sert la CFE-CGC. Et si les jeunes le saisissent, alors ils seront les meilleurs ambassadeurs du syndicat* », poursuit Fabrice Tyack.

### **Faire intervenir le monde extérieur au syndicat**

Ainsi, "Pas à Pas" témoigne de ce désir de sortir de l'entre-soi. C'est cela aussi, le syndicalisme de demain. « *Qu'est-ce qu'un syndicat, si ce n'est un réseau social opérationnel ? La question des réseaux sociaux est donc devenue primordiale* », reprend François Hommeril. Tandis que Fabrice Tyack évoque l'éventualité de s'investir dans les Mooc, les événementiels... « *Nous ne devons pas organiser seulement des événements entre nous. Nous ouvrons cela désormais à d'autres partenaires* ». La soirée du 23 mai l'illustre bien. Aux côtés de la CFE-CGC, sont intervenus notamment la journaliste, auteur et conférencière Florence Servan-Schreiber, la directrice du développement institutionnel de la Fabrique Spinoza, Béatrix Jounault, ou encore l'entrepreneur Damien Catani. L'occasion d'aborder des thématiques chers au cœur des générations Y et Z, le développement personnel et le bien-être au travail. « *Une question sur laquelle la Fabrique Spinoza travaille depuis 6 ans, avec trois grands pôles d'expertise. Cela passe par la création d'un think tank, axant la réflexion sur la façon de sensibiliser le plus de personnes possibles à la question du bien-être au travail ; une académie Spinoza dont la vocation est de sensibiliser les managers et, la mise en place*

d'ambassadeurs à même d'accompagner les entrepreneurs dans cette démarche. Et ils sont de plus en plus nombreux à venir nous demander de mesurer le bonheur au travail dans leur entreprise », évoque Béatrix Jounault. Damien Catani s'est positionné lui aussi sur cette question à travers son entreprise Goalmap et son application éponyme, présentée le soir du 23 mai...

« Nous nous occupons d'une autre brique, celle du bien-être individuel. Nous avons notamment mis au point des questionnaires pour mesurer des éléments tels que le sommeil, le stress, l'équilibre vie privée/vie professionnelle », précise celui qui œuvre déjà aux côtés de grands comptes, comme Lafarge, Gan ou le Crédit Agricole... Et lui aussi confirme que la demande sur le bien-être est exponentielle de la part des entreprises. Un constat intéressant, alors que Béatrix Jounault avance le chiffre de « 3,2 millions de salariés potentiellement en burn out en France »...

### **Augmentation significative aux dernières élections**

Enfin, Sébastien Molina, délégué syndical CFE-CGC chez Airbus Helicopters, avait lui

aussi investi la Coque pour témoigner de la place qu'accorde sa section à cette question du bien-être au travail. « Airbus, c'est 8 000 salariés sur Marignane, une société en plein changement, dû notamment au rajeunissement de la population active. La qualité de vie au travail s'est donc posée comme une priorité. Nous avons ainsi signé des accords, par exemple sur le télétravail ou le droit à la connexion choisie », illustre entre autres ce dernier. Bref, une soirée pour témoigner de ce que « la CFE-CGC a toujours été : libre et indépendante, critique et constructive, réaliste et inventive. La force de notre organisation tient en sa capacité à se remettre en question et à développer de nouvelles compétences pour s'adapter à une société qui change », appuie de son côté Daniel Petrucci, le président de l'union régionale de la CFE-CGC. Visiblement, cela a tendance à payer : le syndicat, comptant quelque 147 000 adhérents, a totalisé près de 130 000 voix aux dernières élections syndicales. « Il est celui qui a le plus progressé, avec une croissance de 17% de voix en quatre ans », précise François Hommeril. Sur la région, il ne totalise pas moins de 18 000 adhérents.

## **EMPLOI**

### **Comment les entreprises recrutent les cadres**

Le Figaro par Manon Malhère le 6 juin 2018

**Selon une étude de l'Apec, l'offre d'emploi reste le moyen le plus utilisé. Mais le recours aux réseaux sociaux monte en puissance.**

Diffusion d'offres d'emploi, candidatures spontanées, cooptation... L'Association pour l'emploi des cadres (Apec) expose les pratiques utilisées par les entreprises pour recruter des cadres en 2017, dans une enquête menée auprès de 1 400 entreprises et publiée mercredi. Voici les cinq chiffres clés.

#### **5 canaux principalement utilisés par les entreprises pour recruter un cadre**

Pour recruter des cadres, les entreprises utilisent bien souvent cinq canaux que sont:

l'offre d'emploi, les candidatures spontanées, les réseaux de contacts des recruteurs, les réseaux sociaux et, enfin, la cooptation par les salariés.

#### **88% des employeurs diffusent toujours une offre d'emploi**

L'offre d'emploi reste le moyen le plus utilisé par les entreprises. Près de 9 employeurs sur 10 ont publié une offre d'emploi pour obtenir des candidatures en 2017. En outre, elle est considérée comme le moyen le plus pertinent



pour recruter des cadres par 53% des employeurs.

**49% des employeurs ont également recours aux réseaux sociaux**

LinkedIn, Facebook, Viadeo.... Les entreprises ont de plus en plus recours aux réseaux sociaux dans leur processus de recrutement de cadres. En 2017, 49% des recruteurs ont en effet utilisé ces réseaux alors qu'ils n'étaient que 36% en 2016.

**Une présélection téléphonique dans 6 recrutements sur 10**

La présélection par téléphone est de plus en plus utilisée. En 2017, 60% des employeurs y ont recouru pour vérifier des informations relatives aux candidats ou mener de

véritables entretiens d'embauche. La visioconférence durant la phase de sélection reste, en revanche, peu utilisée par les entreprises (11%).

**Les diplômés des candidats demandés et/ou leurs références contrôlés dans 9 recrutements sur 10**

Dans près de 90% des cas, les entreprises demandent aux candidats leurs diplômes et/ou contrôlent leurs références, bien souvent auprès d'anciens employeurs. En outre, ils sont près d'un quart à faire passer des tests divers et variés (maîtrise des langues ou encore mises en situation professionnelle) à leurs candidats.

## INTELLIGENCE ARTIFICIELLE

**24% des français y sont "réfractaires"**

Le Figaro par Pauline Chateau publié le 6 juin 2018

**L'Observatoire société et consommation (ObSoCo) publie ce mercredi une étude sur la perception et les usages de «l'IA» par les Français.**

«Elle va surpasser l'homme», «nous voler les emplois»... L'intelligence artificielle, ou «IA», génère de nombreuses idées reçues. Mais suscite-t-elle pour autant une angoisse croissante chez les Français? Trois quarts d'entre eux ont une vision plutôt positive de cette nouvelle technologie, affirme une étude de l'Observatoire société et consommation (ObSoCo) publiée ce mercredi \*. Ne cédant pas à la peur d'une intelligence artificielle qui deviendrait incontrôlable et néfaste pour l'homme, les consommateurs manifestent surtout une approche pragmatique de la question.

Dans les faits, la perception des avantages et inconvénients de l'intelligence artificielle dépend de plusieurs critères, comme l'âge et le niveau de diplôme. Au terme de l'enquête, L'ObSoCo a ainsi établi quatre postures, correspondant à des profils types de consommateurs. Dans le détail, 24% sont identifiés comme «réfractaires». «Ils ont une faible connaissance et acceptabilité de l'intelligence artificielle, et sont en général

plus âgés et moins diplômés», explique Simon Borel, docteur en sociologie. «Ils sont donc dans une logique d'indifférence et de critique». 29% sont classés comme «adeptes de la praticité». En clair, ils perçoivent cette technologie comme un moyen de gagner du temps, notamment pour les tâches domestiques. En revanche, ces usagers restent prudents. Ils redoutent notamment une dépendance aux technologies. Leur profil est plutôt jeune et féminin.

**«L'intelligence artificielle est appréhendée de manière triviale»**

19% des sondés sont, eux, considérés comme «écolonomes». Ce qui signifie qu'«ils sont en recherche d'économies matérielles par le biais de l'intelligence artificielle et sensibles aux enjeux environnementaux et écologiques», détaille le sociologue. L'IA va donc leur servir à optimiser leurs ressources énergétiques, par exemple. Ils sont en moyenne plus diplômés et disposent de revenus plus élevés. Enfin, on trouve les



«technophiles» (28%), qui sont majoritairement des hommes. «L'IA est perçue comme un moyen d'augmenter les capacités mentales et physiques», soutient Simon Borel. «En revanche, ils craignent que si cette technologie tombe en panne ou est piratée on n'assiste à un black-out total».

«Finalement, l'intelligence artificielle est appréhendée de manière triviale», constate Christophe Benavent, directeur scientifique du pôle numérique à l'ObSoCo.

Mais concrètement, quels usages de l'IA les Français ont-ils? Une très grande majorité l'utilise pour rechercher des informations.

Près des trois quarts des personnes interrogées ont notamment traduit un texte en langue étrangère avec cette technologie. Si de plus en plus d'entreprises développent des

\* *Méthodologie: enquête réalisée par Internet auprès d'un échantillon représentatif de 4000 personnes.*

## RETRAITES

### Les contradictions du projet

La Gazette de l'Assurance par Jean-Marc Boyer le 31 mai 2018

Le gouvernement consulte les citoyens sur la réforme des retraites.

Sur la forme, la refondation des systèmes de retraite est pratiquement le seul projet systémique du gouvernement, les autres réformes relevant essentiellement d'ajustements paramétriques consolidant les systèmes existants. Sur le fond, il est essentiel par son ampleur (42 régimes\* pour 308Md€ de prestations selon la DREES en « 2018 ». En réalité, les chiffres sont à fin 2016).

« Équité, équilibre, simplification » sont les maîtres mots de ce projet conduit par le Haut-Commissaire J.-P. Delevoye et la ministre A. Buzyn. On ne peut être que d'accord avec ces slogans humanistes, mais qu'en est-il de cette réforme en réalité ?

#### Une consultation politico-syndicale

Cette négociation doit éviter la réédition de celle sur la SNCF, quadruplement perdante :

- pour les usagers français et européens (3 mois de grèves en pointillés),

assistants personnels, les Français ne semblent pas encore y recourir massivement. Dans les douze derniers mois, 42% ont posé une question à un assistant vocal personnel et seuls 10% ont commandé un service - comme un taxi - par ce biais, note l'étude. À l'avenir, les usages de l'IA devraient encore être amenés à évoluer. 74% des sondés souhaiteraient la voir se développer pour prévenir des risques naturels, 72% pour l'aide et le soutien aux personnes âgées et 67% pour prévenir les menaces sur les individus. Exit, en revanche, le développement d'assistants personnalisés en produits d'épargne et crédits (66% s'y opposent). «Ce résultat est à relativiser», tempère Simon Borel. «Plus les revenus sont élevés, plus la réticence est moindre».

- pour les collectivités territoriales, héritant des déficits du « réseau capillaire » (les petites lignes),
- pour les cheminots (pas de projet d'expansion de la SNCF, et incertitude sur la CCN),
- et pour l'Etat. La mise en concurrence étant déjà prévue depuis les textes européens, il reste 35Md€ de dettes reprises, pas de renégociation du statut des existants, interdiction de privatisation, et pas de remise en cause du régime de retraite exorbitant.

J.-P. Delevoye a beaucoup consulté les syndicats, mais « en même temps », les partenaires sociaux sont ostensiblement contournés par une consultation citoyenne directe (« démocratie participative » suivant le jargon en vigueur).

Côté patronal, les auditions des candidats à la présidence du Médef battent leur plein, dans un climat de tensions, visant au malaise général selon un impétrant. « En même

temps », les syndicats de salariés sont phagocytés par l'Etat (restrictions du champ d'action dans le code du travail, tripartisme à l'Unédic et dans la formation professionnelle, menace de remise en cause de la politique du logement, réforme systémique des retraites). Que deviendront les groupes paritaires de protection si l'ARRCO-AGIRC est de fait englobée dans un système universel?

### Des complexités techniques

- L'âge légal de la retraite (62 ans) serait maintenu, mais il n'a plus de sens. Dans un système en points, c'est le total de points qui compte, pas la durée de cotisations ou l'âge (même si l'on peut fixer des minima avec des modulations). De plus, prétendre à l'égalité et maintenir des âges minima disparates est contradictoire.
- La promesse du programme En Marche était « Nous ne toucherons pas à l'âge de la retraite, ni au niveau des pensions ». Bien sûr, en changeant de mode de calcul, cela change le niveau de pension de chacun. Au mieux, on peut viser la même masse globale de pensions.
- Le calendrier est décalé. Le texte législatif serait à l'été 2019, soit plus de 2 ans après la mise en place du gouvernement. Mais surtout, le risque est que la réforme soit applicable aux seuls flux de droits. Cela signifierait un étalement dans le temps sur plus de 40 ans. J.P. Delevoye prétend que cela respecterait la promesse d'E. Macron d'un différé d'application à 2025 (quinquennat suivant). Ce n'est pas ce qui était dans le programme d'En Marche et cela supposerait une improbable bascule du stock à cette date. De plus, c'est maintenant qu'il faut traiter le papi boom (départ en retraite des personnes nées après 1945).
- Affirmer que cette réforme est sans gain est contradictoire avec l'engagement de campagne d'E.M. de faire des économies (au total de l'Etat, des collectivités, et du social : 60Md€ en année pleine en 2022). Ce n'est pas sur les autres branches

(maladie notamment) et encore moins sur les autres risques (dépendance) que l'on fera des économies. Or, les retraites, contrairement à la doxa officielle, ne sont pas équilibrées : déficit du Fonds de Solidarité Vieillesse, subventions aux régimes spéciaux et de fonctionnaires, etc.

- La réforme fera des perdants et des gagnants, mais J.P. Delevoye annonce des solidarités accrues pour compenser. Si les différences induites sont compensées, pourquoi faire une réforme ?
- L'intégration des primes dans les calculs pour les fonctionnaires signifie la mise en run off du régime correspondant (l'ERAFP), voire la mort de cette rare structure obligatoire mais en capitalisation. Que vont devenir les réserves des caisses de retraite les plus prévoyantes (Erafp, certaines caisses de professions libérales, etc)? Forte serait la tentation de combler les abysses actuariels de certains régimes (SNCF, Mines, etc) sous le prétexte de la solidarité.
- L'Etat porte des engagements de retraite. Officiellement (au sens de la LOLF et du jaune budgétaire), les engagements sociaux hors bilan de l'Etat s'élèvent à plus de 2000Md€. Si l'on supprime les régimes à prestations définies (CNAV mais surtout les fonctionnaires), cela allègera considérablement cette dette non provisionnée.
- Un système unifié implique la suppression de l'essentiel des spécificités de branches, et le dialogue social actuel deviendrait superfétatoire. D'autant que le périmètre devient plus large que les seuls salariés du privé.
- Mais, « en même temps » que l'on aplanirait les disparités entre les régimes, J.P. Delevoye entend préserver certaines spécificités.
- La question principale est d'unifier les 2 premiers étages de retraite obligatoire en répartition (prestation définie de base, et complémentaire à cotisations définies) en un vaste système en points facilitant la transférabilité en cours de vie

professionnelle. Reste la question du 3<sup>ème</sup> étage -assez marginal en France- où tout semble ouvert. Obligatoire ou facultatif ? Capitalisation ou répartition ?

Gestion privée ou paritaire ? La prochaine loi Pacte était pourtant supposée traiter ce sujet.

\*Pour simplifier : Régime général, MSA salariés, Arrco, Agirc, Fonction publique civile de l'État, Fonction publique militaire de l'État, CNRACL, FSPOEIE, Ircantec, MSA non-salariés, MSA non-salariés complémentaire, RSI commerçants, RSI artisans, RSI complémentaire, CNAVPL, CNBF, CNIÉG, SNCF, RATP, CRPCEN, Cavimac, Banque de France, Enim, CANSSM, Services de l'Aspa.

## ECONOMIE

### Le made in France à la côte

Les Echos.fr par Sandrine LEGRAND/ Professeur de sciences économiques et sociales le 5 juin 2018

**LE CERCLE/POINT DE VUE - Alors que le made in France est de plus en plus plébiscité par**

**les Français, nombreuses sont les entreprises à en faire leur nouveau point fort.**

Ce n'est plus une tendance, c'est un raz-de-marée. Selon un sondage Ifop d'octobre 2016, «90 % des Français considèrent la thématique du made in France comme importante pour l'avenir et 79 % déclarent s'y intéresser de plus en plus». Pour 93 % des consommateurs, acheter un produit fabriqué en France est une manière de soutenir les entreprises françaises et de participer au maintien de l'emploi dans l'Hexagone, selon un autre sondage Ifop de septembre 2017.

Ils sont en outre 91 % à considérer qu'il s'agit d'un moyen permettant de préserver des savoir-faire français et 88 % à estimer que c'est la garantie d'avoir un produit de qualité fabriqué selon des normes sociales respectueuses des salariés (Ifop septembre 2017). Pour 75 % des interrogés, acheter français c'est aussi l'assurance d'avoir un produit de meilleure qualité, tandis que 72 % sont sensibles à la garantie d'avoir un service après-vente.

**Pas forcément plus cher**

«On n'est pas dans un effet de mode, mais dans une prise de conscience des consommateurs qui veulent de plus en plus donner du sens à leurs achats», résumait Fabienne Delahaye, fondatrice de MIFExpo, le salon des produits et innovations Made in France. «Les citoyens sont extrêmement conscients des enjeux d'emplois, de savoir-faire, de qualité des produits et d'environnement», ajoutait-elle lors d'une précédente édition du salon. Et les chiffres lui donnent raison : toujours selon le sondage Ifop de septembre 2017, 74 % des Français sont prêts à payer plus cher un produit qui a été fabriqué en France.

**> Tribune : Quand le made in France est plus compétitif que le made in China**

La bonne nouvelle, c'est que les produits fabriqués en France ne sont pas nécessairement plus chers que les autres. Les commerçants de la rue du Vertbois, près de la place de la République à Paris, en savent quelque chose. Dans le but de démocratiser les produits made in France, du

15 mai au 15 juillet, huit boutiques et un café proposeront des baskets à partir de 79 euros, des tee-shirts à 30 euros, des cornichons à 2,49 euros ou encore des sachets de pâtes à moins de 2 euros.

### **Un label adopté par plus 600 entreprises**

Si ce type d'initiatives est possible, c'est parce que de plus en plus d'entreprises se tournent vers le made in France. Créé en 2010, le label Origine France Garantie a été adopté par plus de 600 entreprises, dont Toyota, Plancha ENO, Timber production, DOP, Joker Pyrex, Cristel, Krys, Blanc Bonnet, Hamac ou encore Sensee.

La raison ? Le label made in France est devenu «*un atout d'avenir incontournable*», estime Claire Lebrun, journaliste et réalisatrice. «*Il permet de créer de l'emploi, rassurer les consommateurs et créer de la valeur*». Mieux : pour les entreprises, «*le label est un moyen de valoriser leur produit en France, mais aussi sur le marché international*».

### **> Tribune : Ne faisons pas du 100 % made in France une obsession**

L'engouement est tel, qu'il dépasse désormais les secteurs agricole et industriel. Les consommateurs veulent en effet des services made in France, comme le prouvait, en 2014 déjà, une enquête Ipsos consacrée aux centres d'appel.

À l'époque, 93 % des consommateurs jugeaient qu'il était important d'être en relation avec des plateformes situées en France. Il s'agissait pour eux d'un critère de qualité fondamental, 65 % des sondés estimant que les centres d'appel à l'étranger étaient moins efficaces ou difficiles à joindre.

### **Recrutement made in France**

Selon une étude menée l'an dernier par Agile Buyer, le commerce interentreprises ou encore le secteur de la banque, assurance et communication comptent parmi les plus disposés au made in France. Ainsi, la Société française d'assurances multirisques (Sfam) mise sur le recrutement de salariés qualifiés basés en France. «*Hors de question de recourir aux plates-formes téléphoniques basées dans des pays à bas coût par exemple*», déclarait son fondateur, Sadri Fegaier.

La société, qui se félicite de proposer à ses employés un salaire «*plus élevé de 40 % par rapport à ce qui se pratique en moyenne dans le secteur*», a enregistré une croissance 1.800 % en cinq ans, et est désormais présente en Belgique, Suisse, Hollande, Espagne et bientôt au Portugal. Preuve que la défense du made in France n'est pas synonyme de fermeture ou de protectionnisme, mais bien de réussite.

# **A LA SEMAINE PROCHAINE**