

CONSEIL DE DEVELOPPEMENT CAFE METROPOLITAIN

La fin du salariat ?

Jeudi 12 avril 2018

SOMMAIRE

LISTES DES PERSONNES PRESENTES	3
INTRODUCTION ET PRESENTATION.....	4
CONFERENCE « LA FIN DU SALARIAT » ?.....	6
CLÔTURE	27

LISTES DES PERSONNES PRESENTES

Sophie BERNARD, professeure à Paris Dauphine, spécialiste de la sociologie du travail et de l'emploi

Emmanuelle PROUET, cheffe de projet de France Stratégie sur les questions liées à l'avenir du travail, aux réformes du marché du travail et plus généralement sur les sujets en lien avec le droit du travail

Franck SPRECHER, Directeur Général Adjoint en charge du développement commercial du groupe Pouchain.

Gérard FLAMENT

benoît BOULNOIS

Laure TOULEMONDE

INTRODUCTION ET PRESENTATION

Monsieur Gérard FLAMENT

Bienvenue à toutes et à tous dans ces magnifiques locaux de la Chambre de Commerce. On voit que l'industrie et le commerce sont représentés beaucoup dans notre région quand on voit la magnificence de ces locaux. Donc, un nouveau Café Métropolitain qui s'inscrit dans la poursuite de ceux que nous avons déjà menés sur les nouveaux modèles, je vous le rappelle : la troisième révolution industrielle, il y a maintenant quatre ans, puis les *smart cities*, puis l'économie collaborative, puis l'agriculture et l'alimentation.

Et là nous nous attachons cette année à un sujet un peu compliqué, c'est pour cela qu'on va vous le proposer en deux étapes : c'est le sujet du travail. Donc on a préféré voir un petit peu comment d'abord évoluait cette notion du travail sous le poids de beaucoup d'évolutions qui sont bien connues maintenant par l'ensemble des médias. On verra un petit peu plus tard dans l'année l'impact de l'économie numérique sur les emplois et la façon dont on peut essayer d'y répondre.

Alors, aujourd'hui, on va vous parler du travail. Le titre était un peu provocateur, « la fin du salariat ». On aurait pu rajouter un point d'interrogation, parce qu'on n'est pas sûr effectivement que la réponse soit complètement positive. Je pense qu'il faut donner quelques éléments que nos experts préciseront après.

Le contrat de travail c'est quelque chose qui n'est pas si vieux que ça. On travaille depuis très longtemps. Le contrat de travail, c'est effectivement quelque chose qui date de la fin du 19^e siècle. Auparavant les relations étaient plutôt gérées par le Code civil qui mettait un peu l'employeur et l'employé sur le même plan d'égalité sans établir de liens de subordination, qui existent effectivement réellement dans le travail. Ce n'est qu'à partir de lois de 1898 sur les accidents du travail qu'on a commencé à parler de contrat de travail. Le contrat de travail a un peu plus de cent ans, ce qui est, en définitive, relativement peu.

Ceci dit, même s'il naît il y a moins d'un siècle, certains disent qu'il est sur le déclin et certains même annoncent carrément sa disparition dans les prochaines années.

Théoriquement, on devrait trouver un autre mode de relation entre employeurs et employés plus fondés sur les types de relations commerciales, – on peut les appeler comme ça – que sur effectivement les liens de subordination.

Alors, certains effectivement se réjouissent de cette perspective qui permettrait de changer un peu les choses : plus de contrat de travail, donc plus de conventions collectives, plus de Code du travail. C'est vraiment quelque chose qui est absolument extraordinaire. En tout cas pour certains, je ne suis pas sûr qu'elle soit effectivement extraordinaire pour tous.

C'est quand même une perspective qui enthousiasme un certain nombre de personnes. Quand on reprend une analyse, une étude qui avait été faite il y a deux ans auprès des jeunes de 18 à 25 ans, 48 % d'entre eux souhaitaient s'engager dans une entreprise personnelle. On voit quand même qu'effectivement cette notion d'indépendance et d'entrepreneuriat, elle évolue quand même beaucoup. Alors, à quoi ressemblera le travail de demain ? Est-ce que cela sera uniquement effectivement des entrepreneurs nomades qui passeront d'un secteur à l'autre, d'un donneur d'ordres à un autre ? Est-ce que le contrat commercial aura remplacé le contrat de travail ? Est-ce que nous ne serons plus que des travailleurs intermittents et changeant très régulièrement de secteur ? Le travail sera-t-il une simple marchandise que l'on pourra traiter comme l'on traite toutes les autres marchandises ?

Ce sont les questions que nous proposons de regarder aujourd'hui et de laisser donc à nos deux expertes le soin, déjà, de poser le problème de la façon la plus explicite possible.

Je laisse la parole à Franck, qui comme d'habitude animera très bien ce débat. Je lui donne maintenant la parole pour lancer effectivement ces questions.

CONFERENCE « LA FIN DU SALARIAT » ?

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup. Bonsoir à toutes et tous à tous. Je suis heureux d'être parmi vous ce soir. Moi je suis chef d'entreprise et c'est incroyable ce qui se passe. Plein de choses, vraiment, aujourd'hui changent, évoluent. Et la grande chance qu'on a, c'est que ça tombe sur nous et effectivement on emploie encore des termes du passé : l'emploi, marché de l'emploi. D'ailleurs pour moi, un marché, c'est là où je vais le dimanche matin.

Les salariés : « est-ce que j'ai un métier, je n'ai pas emploi, est-ce que j'ai un emploi ? Est-ce que je suis salarié ? » Moi, en tant que chef d'entreprise, je suis censé offrir des emplois. J'aimerais qu'on m'offre des compétences. Je ne sais pas si je suis vraiment là pour offrir des emplois, et pourtant on parle d'offre d'emploi. Autant de termes qui posent quand même question aujourd'hui dans le monde que nous traversons et qui, effectivement, nous amènent à réinterroger ce lien que nous avons au travail et ce lien que nous avons avec l'entreprise.

De l'autre côté, si on regarde, peut-être l'avez-vous lu, mais je n'ai pas encore tout lu, j'ai commencé parce qu'il n'y a pas beaucoup d'images, le rapport NOTA-SENARD qui semble être très bien fait sur la raison d'être dans l'entreprise. En tant que chef d'entreprise engagé, je suis enfin heureux qu'on définisse une mission, une raison d'être dans l'entreprise autre que purement financière. On parle d'entreprise d'utilité collective. Et donc, comment on peut renforcer cette coopération que l'on cherche tant, renforcer cette confiance, ces compétences que l'on recherche dans l'entreprise et en même temps avoir à gérer peut-être moins de contrats de travail, de relations avec les salariés qui sont différentes. Ce sont de vraies questions que nous avons, nous, à nous poser en tout cas aujourd'hui en tant que chefs d'entreprise parce que les compétences, il nous les faut et en même temps, elles ne sont pas faciles à trouver et à fidéliser. Si on écoute Nathalie KOSCIUSKO-MORIZET, elle disait récemment que « *la fin du salariat est inéluctable* ». Certes. Mais maintenant comment on fait ? Dans les actes, la loi a récemment consacré le statut d'autoentrepreneur. On trouve de plus en plus d'anciens collaborateurs ou de gens qui n'ont jamais été collaborateurs et qui cherchent à rentrer dans ce statut. Parfois à l'insu de leur plein gré, parfois parce qu'ils sont poussés ou parfois parce qu'ils sont attirés par l'entrepreneuriat.

Une autre contradiction est que les jeunes aujourd'hui sont de moins en moins attirés par le salariat et de plus en plus attirés par l'entrepreneuriat, ce qui est une très bonne nouvelle. En même temps, encore une fois, nous, en tant que chefs d'entreprise, on a de plus en plus besoin de salariés ou de gens qui restent le plus longtemps possible avec nous. Ou pas. Donc cela est une vraie problématique.

Thibault LANXADE, qui est un vice-président du MEDEF, un tout petit syndicat local, observe une parcellisation de l'activité qui fait que de plus en plus d'acteurs participent à la vie de l'entreprise sans être dans une relation de salarié. Je pense que c'est vraiment un des modèles sur lequel nous devons réfléchir. Quelles sont les conditions de la mise en œuvre de ce collectif et de la mise en œuvre de la coopération dans l'entreprise ? Peut-être, par ce seul modèle qu'est ce lien de subordination. C'est encore un gros mot entre un employeur et un salarié, même si chacun, bien sûr, à des devoirs et des droits.

On voit aussi arriver ce qu'on appelle l'ubérisation, terme cher à Maurice LEVY, qui est là pour désigner de nouveaux modes d'échanges économiques qui touchent de nombreux secteurs et qui peuvent aussi venir questionner ce salariat. Quand on regarde des boîtes comme Uber, Deliveroo mais aussi Airbnb, on s'aperçoit que dans l'économie collaborative, on a aussi de nouveaux modèles qui émergent. Airbnb, je ne sais pas si vous savez combien il y a de salariés, si on compare par rapport au groupe Accor qui est normalement censé faire le même boulot, c'est-à-dire gérer des

hôtels, offrir à des gens des solutions d'hébergements temporels, c'est 180 000 salariés chez Accor à peu près, et c'est 500 salariés chez Airbnb. Alors, là aussi, on peut se poser la question de ce qui est collaboratif là-dedans mais c'est une autre question.

Dans tous les cas, on voit bien que pour la même solution qui est offerte, le niveau de collaborateurs n'est pas du tout le même. Par contre, je pense que si on considère la communauté des contributeurs d'Airbnb dont vous faites peut-être partie dans la salle, là il y a ce fameux collectif qui fait que, effectivement, cette solution puisse être viable.

Alors avec bien sûr les paradoxes, il faut bien qu'il y ait un certain nombre d'autoentrepreneurs qui ne le sont pas de leur plein gré et qu'il y a aussi un certain nombre de dérives que l'on peut constater dans ce modèle-là. Et alors qu'est-ce que cela veut dire finalement le salariat ? Qu'est-ce que c'est exactement ? Est-ce que c'est une condition, un état, est-ce que c'est un mode de rémunération ? Est-ce que c'est un ensemble de travailleurs ? J'espère qu'on pourra répondre plus adroitement à ces questions ce soir.

Dans tous les cas, c'est certainement un mode de rémunération du travail qui repose sur l'échange marchand. Je le dis parce que c'est une phrase un peu longue. Une prestation de service par une personne, le salarié, contre une rémunération régulière sur le lien de subordination juridique avec un employeur. Effectivement, quand on lit ça, je pense que j'ai raison d'être actionnaire et non salarié parce qu'effectivement, c'est une subordination juridique avec un employeur. On sait bien quand on exerce des activités de management qu'aujourd'hui le lien de subordination ne suffit plus et qu'il faut déployer d'autres compétences pour que nos salariés puissent donner le maximum d'eux-mêmes, et c'est une vraie question aussi. Alors je ne sais pas si vous savez combien de salariés donnent par rapport à ce qu'ils pourraient donner dans l'entreprise ? Près de 35 %. Donc si vous arrivez à faire en sorte qu'un de vos salariés donne 40 à 45 % de ce qu'il pourrait donner, eh bien vous avez un avantage de compétitivité non négligeable vis-à-vis de vos concurrents.

Certains employeurs disent avoir besoin de moins en moins de visibilité sur leurs carnets de commandes et donc d'avoir besoin de flexibilité aussi sur les embauches. Dans tous les cas, cela dépend des secteurs. D'un autre côté, je suis actionnaire et dirigeant d'une entreprise de 200 personnes. On refuse des projets aujourd'hui, parce qu'on n'arrive pas à trouver les compétences. Et c'est vrai dans beaucoup de secteurs. J'entendais l'autre jour que près de 800 000 projets en France, de toutes tailles, sont abandonnés avant de commencer parce que les chefs d'entreprise ne trouvent pas les personnes en capacité de les conduire. C'est une vraie question. Ce salariat ne suffit plus à attirer les compétences et à les fidéliser.

Et puis ces compétences évoluent. Elles sont et pointues, et plus ou moins pointues, et plus ou moins ponctuelles. Il y a des travaux plus ou moins faciles, plus ou moins pénibles avec aussi l'arrivée de l'intelligence artificielle, qui font poser des questions. L'emploi indépendant semble pouvoir coller, à première vue, à ces évolutions. Donc qu'en est-il réellement et comment aborder ce nouveau monde dans les meilleures conditions ? C'est le débat qu'on vous propose ce soir avec nos invités.

Je vais d'abord passer la parole à Madame Sophie BERNARD qui est professeure en sociologie à l'Université de Paris Dauphine, chercheuse à l'institut de recherche interdisciplinaire en sciences sociales et coresponsable du pôle thématique « mutation du travail et de l'emploi et politiques sociales ». Vous avez travaillé notamment sur les frontières entre indépendance et salariat et vous êtes l'auteure de plusieurs publications sur le travail dans la grande distribution. Donc la question unique et simple que j'ai à vous poser est la suivante : comment pouvez-vous caractériser ces évolutions récentes qui interrogent voire inquiètent bon nombre de nos citoyens et collaborateurs ?

Madame Sophie BERNARD

Merci. Merci pour l'invitation dans tous les cas. Je suis ravie d'être là et de pouvoir réagir à certaines de ces affirmations justement. Je serai ravie de vous donner des informations qui risquent d'aller à l'encontre de ce qui vient d'être dit en partie.

Donc, peut-être avant de rentrer vraiment dans le vif du sujet, c'est-à-dire vraiment de partir sur les évolutions des formes d'emplois en France, il s'agit de mettre en évidence aussi les enjeux de ces transformations. Je voudrais donner quelques données statistiques qui permettront de cadrer aussi le sujet et peut-être de mettre à distance justement certaines affirmations. Alors d'abord sur la question de la fin du salariat. C'est vrai qu'on évoque régulièrement la fin du salariat. Je voudrais juste rappeler une donnée statistique : aujourd'hui, 88,2 % des actifs occupés sont des salariés. Nous sommes encore loin d'un monde de *freelancer*, de travailleurs indépendants. Le travailleur indépendant aujourd'hui c'est 11,8 % des actifs occupés. Aujourd'hui, le salariat reste hégémonique en France. C'est une donnée quand même à avoir en tête avant d'aller évidemment questionner les évolutions en cours du monde du travail.

Autre chose donc, autre affirmation, on assisterait à la fin du salariat en tant que modèle social. Finalement, le salariat laisserait place au précaire. L'idée serait qu'on aurait des formes particulières d'emplois : intérim, CDD, qui viendraient se substituer au CDI à temps plein.

Alors encore une fois je vais donner un chiffre. Parmi les salariés, 85,3 % sont encore en CDI. Donc on a 14,7 % des emplois dits précaires (CDD, intérim, apprentis). A cela, il faut aussi ajouter les 18,8 % de personnes en emplois qui travaillent à temps partiel car ce n'est pas toujours un temps partiel choisi. Alors évidemment, quand je dis ça, il ne s'agit pas de dire que ça y est, rien ne change, ce n'est pas mon propos. On assiste bien à une déstabilisation du salariat. On observe une aspiration au travail indépendant des jeunes, c'est vrai, ça apparaît dans les enquêtes. Mais à partir de la mise en couple, l'aspiration c'est le CDI. Cela ressort aussi dans les enquêtes. Donc les choses changent malgré tout, évidemment. Au cours de la période des trente glorieuses, 1945-1975, s'est constituée cette norme de l'emploi qui correspond au CDI à temps plein. Cela reste une période exceptionnelle dans l'histoire économique et sociale. C'était une période de plein-emploi avec une forte probabilité d'avoir une situation professionnelle stable.

Il y a toujours eu des secteurs dans lesquels la rotation de la main d'œuvre était plus importante mais disons que le risque de la perte définitive de l'emploi était faible, y compris pour les travailleurs non qualifiés.

La crise économique des années 1970-1980 va remettre en cause cette stabilité : augmentation du chômage de longue durée en particulier et on va assister à une diversification des situations par rapport à l'emploi. On parle « d'effritement de la condition salariale », d'une précarisation croissante de la relation au travail. En dépit de son caractère hégémonique, le salariat se trouve aujourd'hui déstabilisé. Il va se trouver déstabilisé en son centre par la déconstruction d'un modèle d'emplois stables et garantis. Aujourd'hui, être en CDI ne protège pas forcément de la perte d'emploi. On parle aujourd'hui de « déstabilisation des stables ». C'est Serge PAUGAM qui parle de ça. Personne n'est à l'abri du chômage. On sait que le diplôme protège quand même davantage mais on peut connaître des plans sociaux.

Le salariat s'est fragilisé en son centre. Le salariat s'est fragilisé par ses marges par la multiplication de ces formes d'emplois précaires. Ce sont les formes particulières de l'emploi : CDD, intérim qui tendent à augmenter de manière continue depuis la fin des années 1970.

Donc, déstabilisation du salariat par ses marges aussi, avec un certain renouveau du travail indépendant qu'on observe depuis les années quatre-vingt. Face à l'augmentation du chômage, les pouvoirs publics incitent depuis la fin des années 1970 les chômeurs à créer leur propre emploi. Les

pouvoirs publics ont développé des dispositifs dans le but d'afficher et de sécuriser les parcours de ceux qui s'engagent dans la voie de l'indépendance. Ces dispositifs tâchent d'en simplifier l'accès :

- l'ACCRE (Aide aux Chômeurs Créateurs ou Repreneurs d'Entreprise) par exemple créé en 1979 ;
- la création du statut d'autoentrepreneur en 2009 qui visait justement à développer, simplifier les procédures
- et tout un tas de dispositifs hybrides : les coopératives d'activités, ce qui sera évoqué par la suite, le portage salarial, le groupement d'employeurs, etc.

Alors ce que l'on observe c'est que les raisons qui motivent la création d'une entreprise sont très diverses. Cela peut être évidemment une opportunité pour les chômeurs dans un contexte de crise que de créer son propre emploi. Cela peut être un moyen d'échapper aux discriminations dont pourrait être victime certain profil.

Créer son entreprise ça peut être aussi une alternative à une situation bloquée ou défavorable, une carrière bloquée. On a des cadres qui en fin de carrière se trouvent bloqués et qui vont monter leur boîte pour finalement échapper à la voie de garage dans laquelle ils se trouvent à ce moment-là. Créer son entreprise, ça peut être également sous-tendu par des interrogations sur le sens du travail, sur la volonté de conserver la maîtrise de ses engagements professionnels. Dans tous les cas, ce qu'on observe de manière systématique c'est que la sortie du salariat c'est rarement une décision individuelle. C'est souvent une décision de couple, d'où ce que je disais tout à l'heure sur les jeunes et le moment de la mise en couple. Cela implique un engagement au travail souvent conséquent et puis une prise de risque pour le ménage.

Si les motifs qui mènent à créer son entreprise sont pluriels, évidemment les risques ne sont pas identiques et ce projet professionnel de monter son entreprise peut être tout autant source d'émancipation que de précarisation. Tout est question de ressources : ressources économiques, ressources sociales, les réseaux dont on dispose, ressources culturelles, les diplômes... Tout le monde n'est pas égal pour se lancer dans une entreprise et pour en assurer la pérennité.

Pour reprendre un exemple du statut d'autoentrepreneur, c'est aujourd'hui 28 % des non-salariés. Devenir autoentrepreneur ça peut venir répondre à une aspiration à devenir entrepreneur mais ça peut être aussi un substitut au chômage. Cela a été montré dans les enquêtes de Sarah ABDELNOUR par exemple.

Ce n'est pas forcément une activité viable. Vous avez peut-être eu la connaissance de ces chiffres donnés par l'INSEE. Un quart seulement des autoentrepreneurs inscrits en 2010 sont encore en activité cinq ans après. Il faut spécifier qu'on a un certain nombre d'autoentrepreneurs qui cumulent, qui sont en situation de cumul. Ils ont une activité de salarié et une activité d'autoentrepreneur. C'est le cas d'un autoentrepreneur sur trois. Cela devient un complément de revenus. Cela change de statut. Les autoentrepreneurs, quand on regarde le chiffre d'affaires moyen des autoentrepreneurs, pour ceux qui sont en activité principale, ils s'élèvent à 12 800 euros. Aussi, autre élément, c'est ce que qui a été démontré, c'est ce vous avez dit tout à l'heure dans l'introduction. Parmi les autoentrepreneurs, on a aussi des formes de salariat déguisé. C'est-à-dire qu'on a des personnes qui décident de devenir autoentrepreneurs, mais on a aussi des autoentrepreneurs qui ont été invités par leurs anciens employeurs à devenir autoentrepreneurs, et qui y trouvaient un intérêt parce qu'ils pouvaient à ce moment-là gagner davantage mais qui se retrouvaient en situation de dépendance à l'égard de leur ancien employeur au sens où c'est dans ces cas-là leur seul client. Vous voyez, pour le coup, c'est du salariat déguisé. Ce n'est pas tout le monde mais ça existe.

Alors face à ces transformations, il y a plusieurs postures. Pour les uns, toutes ces transformations s'inscrivent dans un mouvement général de précarisation du monde du travail. On va beaucoup insister sur les risques liés à ces risques de précarité. Pour les autres, on assiste à l'émergence d'une nouvelle figure de travailleur. Finalement, dans ce cadre-là, le travail indépendant viendrait en quelque sorte se substituer au salariat et permettrait justement, ouvrirait une possibilité d'émancipation de ce rapport salarial. On ne peut pas pour autant en conclure à la fin du salariat.

C'est un peu prématuré. A l'heure actuelle, ce que l'on voit, c'est que semble se substituer à cette dichotomie entre travail indépendant et travail salarié, ce qu'on va appeler une zone grise avec l'émergence d'une pluralité de statuts intermédiaires qui empruntent des caractéristiques à la fois au travail indépendant et au travail salarié. Le travail salarié, dans son acception juridique est caractérisé par le lien de subordination. C'est ce qui le distingue du travail indépendant.

Ce qu'on observe, c'est que travail indépendant et travail salarié se transforment simultanément, ce qui participe à ce brouillage avec d'un côté, du côté du salariat, des pratiques managériales qui tendent à favoriser l'autonomie, la responsabilisation des salariés. On appréhende comme des petits entrepreneurs qui sont enjointés justement à valoriser leurs compétences sur un marché du travail flexible. Donc nous avons un rapprochement du travail indépendant. Du côté des travailleurs indépendants, ce qu'on observe ce sont des situations croissantes de dépendance, la proximité avec le salariat. Donc brouillages des statuts d'emplois entre contrats de travail indépendant et travail salarié, brouillage aussi dans les parcours au sens où on voit que les parcours professionnels sont de plus en plus complexes. Ils ont rarement été linéaires. Quand on regarde les parcours des petits entrepreneurs, ça a toujours été fait d'allées et venues entre indépendance et salariat, au gré des bénéfices qu'on peut tirer de chaque statut.

On assiste quand même depuis les années 1980 à une mobilité accrue des travailleurs. Finalement, on peut se dire que le statut d'indépendant qui est classiquement associé à la prise de risque, avec le renforcement d'incertitudes sur le marché du travail, a passé le pas et paraît moins radical aujourd'hui. Alors on a parlé tout à l'heure d'ubérisation. Serait-on en voie d'ubérisation ? C'est vrai que l'on voit se développer de multiples plateformes numériques telles que Rbnb, Uber, Deliveroo qui se présentent comme de nouveaux types d'intermédiaires entre clients et offreurs de travail. On serait selon beaucoup de journalistes et d'observateurs en voie d'ubérisation. Ce néologisme renvoie à cette entreprise, Uber, présente internationalement, qui met en relation des chauffeurs de véhicules, et des individus qui souhaitent bénéficier d'un service de transport. Cette entreprise, Uber, symbolise ce que l'on appelle le capitalisme de plateforme qui bouscule l'organisation collective du travail et les formes d'emplois. Il y a une très forte fascination médiatique pour cette économie de plateforme avec une polarisation des débats entre d'un côté apologie de l'économie collaborative et de l'autre côté dénonciation des méfaits de l'ubérisation sur le travail et l'emploi. Et quand on regarde ces deux pôles, ils partagent un même diagnostic : c'est un mouvement de disparition du salariat. Ces deux positionnements mènent cette idée-là.

Depuis les années 1980, si on observe un renouveau du travail indépendant dans la plupart des pays occidentaux, on doit quand appréhender cette tendance avec précaution, notamment de par cette question du brouillage des statuts de l'emploi et de l'emploi du salariat déguisé. Est-ce qu'on assiste vraiment à une augmentation du nombre de travailleurs indépendants ou à une augmentation du nombre de salariés déguisés ? Est-ce que Uber est un employeur ? Est-ce que c'est un simple intermédiaire technologique entre clients et prestataires de services ? Est-ce que les chauffeurs VTC sont des travailleurs indépendants ou des salariés déguisés ? Le cas Uber est vraiment intéressant car il est emblématique avec cette controverse. Il y a eu tout un tas de mobilisations autour de ces questions-là autour de Deliveroo notamment. Je vais vous donner pour continuer quelques résultats d'une enquête qu'on mène avec des collègues sociologues sur le capitalisme de plateformes et spécifiquement sur Uber, avec des entretiens avec des chauffeurs, avec le suivi des mobilisations qui ont été nombreuses depuis 2015. Officiellement, les chauffeurs VTC sont des travailleurs indépendants mais on peut observer une relation de dépendance à l'égard de l'application. Ce qu'on observe, c'est un mouvement de dégradation de leurs conditions de travail et de rémunération. Aujourd'hui, il y a d'après le registre du VTC plus de 29 000 chauffeurs VTC en France, très présents en Île-de-France, où ils sont autour de 22 000. A l'arrivée d'Uber en France en 2012, être chauffeur de VTC c'était lucratif. Pourquoi c'était lucratif ?

Quand Uber est arrivé en France, l'application a d'abord cherché à attirer les chauffeurs professionnels, ceux qui travaillaient déjà en tant que chauffeurs ou qui travaillaient dans le domaine du transport. En fait, cela a attiré des primes très importantes, c'est-à-dire qu'au début, il suffisait de

se connecter sur l'application pour prendre des clients. C'était 15 euros de l'heure. Ensuite, à chaque course, ils avaient des primes, donc ils arrivaient à des chiffres d'affaires conséquents les premières années. Et de l'autre côté, il fallait attirer les chauffeurs pour avoir une offre à fournir aux clients. Il fallait attirer les clients On a aussi développé tout un tas d'offres promotionnelles pour les clients. On les a aussi habitués à un tarif peu élevé. Comme ils étaient peu nombreux initialement à l'arrivée de l'application, les chauffeurs n'avaient pas beaucoup de concurrence et pouvaient enchaîner les courses. Au début, c'était très lucratif et c'était un métier initialement valorisant et valorisé (idée d'avoir une belle voiture, d'être en costume).

Après, on a trois éléments qui vont entraîner un renversement de cette situation : la création d'une concurrence interne. Vous avez peut-être entendu parler d'UberPop. UberPop ce sont des systèmes, ce sont des chauffeurs, des particuliers qui prennent des usagers dans leur voiture et qui vont partager les frais. En fait, ce n'est pas tout à fait un partage des frais. C'est arrivé en février 2014. On a parlé de concurrence interne car ils pratiquaient des prix beaucoup moins élevés puisqu'ils étaient particuliers. On va avoir de nombreuses mobilisations, en particulier les taxis, qui vont pousser à l'interdiction d'UberPop en juillet 2015.

Néanmoins, on a poussé la concurrence internet et puis bas prix. C'est ce qu'il faut retenir sur l'arrivée d'UberPop.

Autre élément qui va renverser la situation des chauffeurs VTC : la chute des tarifs. Uber fixe les tarifs des courses avec un algorithme (systèmes de majoration).

Deux semaines après l'interdiction d'UberPop par le conseil constitutionnel, deux semaines après Uber décide une baisse de tarif de 20 % et la commission qu'Uber touche à chaque course passe de 15 à 25 %.

On a finalement suffisamment de chauffeurs. On est dans un rapport de force favorable. Il y a eu un renversement. Dernier élément qui va entraîner un renversement de la situation : le déploiement des LOTI (Loi d'Orientation des Transports Intérieurs). Qu'est-ce que c'est que les LOTI ? C'est-à-dire qu'on parle toujours des VTC, les travailleurs indépendants. En fait, il existe plusieurs statuts de chauffeurs. Cela vient de changer depuis le 31 mars. Jusqu'au 31 mars, on avait plusieurs statuts. On avait des VTC, c'était des travailleurs indépendants. Ce sont les travailleurs indépendants, c'est un statut créé en 2009.

On avait les LOTI, les capacitaires LOTI qui sont des travailleurs indépendants. Ils ont une licence spécifique : la licence LOTI. Leur spécificité c'est qu'ils peuvent employer des salariés. Seule condition : détenir un permis de conduire. Pas besoin de licence. Donc on a des capacitaires LOTI qui sont arrivés sur le marché et qui ont embauché pour les gros LOTI une centaine de chauffeurs salariés. Salariés plutôt sous-salariés parce qu'en fait quand on fait des entretiens avec ces salariés ils expliquent comment ça fonctionne. Je vous donne un exemple mais il y a des bricolages en termes de rémunération. Par exemple, la location de la voiture c'est 85 euros par jour. Ils doivent payer 85 euros à leur capacitaine qui les emploie, et puis le reste c'est pour eux. Et déjà pour faire 85 euros par jour, il faut en faire des heures. Ils ont intérêt à faire beaucoup d'heures.

Et puis, souvent, ils sont déclarés à temps partiel et ils font plutôt 70 heures. C'est dix salariés mais on est plutôt à la limite de la légalité. En fait ces sous-salariés, représentés d'après les représentants des organisations professionnelles des chauffeurs et d'après le député Laurent GRANDGUILLAUME qui a mis en place une loi qui s'est appliquée dernièrement, c'était 70 % des chauffeurs.

Quand on vous parle des chauffeurs indépendants, jusqu'au 31 mars ce n'était pas forcément le cas. Dans tous les cas, ces trois éléments : chute des tarifs, déploiement des LOTI, UberPop vont entraîner une dégradation des conditions de travail et de rémunération des chauffeurs.

Donc vous voyez : chute des tarifs, chute des rémunérations. Beaucoup expliquent que leur chiffre d'affaires, ils ne le déclarent pas totalement parce que sinon ils ne peuvent pas s'en sortir. Ce qui

apparaît c'est que progressivement, ils deviennent dépendants des applications, c'est-à-dire que les clients ne passent plus en direct, ils passent par les applications. C'est donc très difficile de garder une clientèle privée, ils deviennent dépendants des applications. Leur autonomie au travail est aussi petit à petit remise en cause, c'est-à-dire qu'Uber cadre le service offert par les chauffeurs mais alors il y a un pouvoir de sanction à leur égard. Ils sont notés, évalués par les clients. S'ils ont une note inférieure à quatre ou cinq, ils sont déconnectés par l'application. Cela peut être 24 heures mais cela peut être beaucoup plus long. Et s'ils refusent trop de courses également, ils peuvent être déconnectés. Vous voyez, cela va être la dépendance accrue aux applications. Pareil, ce qui a évolué, c'est qu'avant ils étaient informés de la destination. Quand ils voyaient que c'était une course à cinq euros, ils ne la prenaient pas, a priori. Il y a eu trop de refus de courses et maintenant ils ne savent plus la destination quand ils prennent un client dans leur voiture. Ils expliquent que souvent, c'est très fréquent de faire des courses à cinq euros dans Paris. Cinq euros, ce n'est pas forcément rentable et quand il y a les bouchons cela coince. A ce moment-là, ce n'est pas du tout rentable. Pour faire face à cela, ils ont augmenté leur temps de travail. Après, faire des heures, ce n'est pas un problème pour eux. Ils sont prêts à faire des heures. Ils considèrent qu'en tant que travailleurs indépendants, ils sont près à cela mais ils considèrent que le prix est trop cher à payer pour eux et que finalement ils gagnent insuffisamment leur vie pour le nombre d'heures qu'ils font.

Face à cela, ils vont développer tout un tas de stratégies individuelles. Je ne vais pas m'étendre là-dessus sinon cela va prendre trop de temps. Ce qui est intéressant, c'est que des mobilisations collectives sont mises en place. On a vu émerger plusieurs syndicats : l'UNSA, FO, CFDT. Ce n'est pas anodin pour des travailleurs indépendants de voir des organisations syndicales se monter. Ce n'est pas le modèle traditionnel. Il y a des syndicats justement d'artisans. C'est plus proche des salariés.

Depuis octobre 2015, ils ont organisé de nombreuses manifestations, ils ont mené des actions collectives et ils ont appelé une régulation du secteur. Régulation parce qu'ils mettaient en question, c'est que d'un côté, on a de faux indépendants, car ils sont trop dépendants justement des applications. Ils réclament notamment un tarif minimum, une course minimum et puis de l'autre côté on a finalement des faux salariés qui ne bénéficient pas de protection associée au statut de salarié et qui sont souvent dans l'illégalité. Ce qui est intéressant, c'est de noter dans leur discours, un discours très protectionniste. Ils sont très attachés aux acquis sociaux et ils sont nombreux à dire qu'il faut défendre le modèle social français. Ces entreprises du type Uber sont des entreprises prédatrices qui viennent le casser. Ils vont se mobiliser finalement pour devenir de vrais indépendants ou de vrais salariés.

Et donc, ils vont rencontrer un certain succès avec l'application de la loi GRANDGUILLAUME qui s'applique depuis fin mars dernier et qui interdit l'existence des capacitaires LOTI. Tout le monde doit passer la licence VTC. Il n'y a plus de possibilité d'aller avoir juste son permis de conduire et de devenir salarié d'un LOTI. Il faut obligatoirement avoir une carte VTC, il faut passer la licence. Depuis avril 2017, ce sont les Chambres des Métiers et de l'Artisanat qui organisent des examens taxis et VTC — qui se trouvent fusionnés avec des spécificités pour chaque profession —. Ce qui a été très médiatisé, c'est la difficulté de ces examens dont vous avez peut-être entendu parler. Ce qui a été évoqué, c'est le plan social et 10 000 chauffeurs vont perdre leur emploi.

Ce sont essentiellement des salariés de LOTI qui en effet ne peuvent pas exercer ou qui vont se retrouver exclus ou qui vont pouvoir rentrer dans la légalité en passant la formation. L'objectif c'était aussi de réduire le nombre de chauffeurs pour améliorer les conditions de travail et de rémunération dans le secteur et aussi pour rentrer dans un rapport de force avec les applications. Donc on a plusieurs revendications qui peuvent paraître contradictoires. D'un côté, on a des chauffeurs mobilisés qui veulent renouer avec le modèle de la grande remise, le modèle des chauffeurs qui travaillaient essentiellement pour les hôtels de luxe et qui exerçaient justement comme de vrais indépendants et notamment la possibilité de fixer ses tarifs. Pour eux, il ne s'agit pas de fixer leurs tarifs mais un minimum et de l'autre côté, ils veulent faire reconnaître le statut de salarié de certains chauffeurs — ceux qui ont un recours exclusif aux applications et vous avez aussi les chauffeurs qui

ne travaillent que par le biais d'une application Uber —. Dans ces cas-là on a des actions aux Prud'hommes qui sont en cours. Ce qui est intéressant, c'est que l'on voit finalement cette porosité accrue entre travailleurs indépendants et salariés. Elle se manifeste également du point de vue de la mobilisation collective. Dernièrement, plusieurs représentants de ces syndicats VTC appellent à rejoindre le mouvement des cheminots.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup. Effectivement, on voit que l'emploi salarié est encore majoritaire et en même temps, on voit des mouvements de fond comme celui que vous avez largement décrit et qui sont quand même révélateurs de la fin d'un certain modèle économique. Sans incriminer du tout les taxis – ils n'y sont pour rien –, assez souvent je dois dire que je trouve beaucoup plus de satisfaction en ce qui me concerne avec les Uber qu'avec les taxis parce qu'ils ne voulaient pas me prendre, ou alors ils n'étaient jamais là la nuit ou ils ne me prenaient jamais ma carte bleue, n'étaient pas très sympas. Globalement, excusez-moi, mais c'est quand même la réalité.

Dans ce nouveau monde, on voit quand même une remise en cause. Je suis assez pour que la sanction par rapport au service client comme vous l'avez dit, tombe assez vite.

Si je pouvais mettre une note justement à la SNCF aujourd'hui, je les déconnecterais assez rapidement ou ce sont eux qui me déconnectent. Et ça, ça me gêne un peu en tant que client.

Je pense qu'on est vraiment dans une période charnière où il faut saisir aussi ses opportunités de prise de risques. C'est ce qu'on dit en France. En Anglais cela se dit *take a chance*. J'aimerais juste que vous notiez la petite différence et je pense que c'est aussi dans la prise de risque qu'on va pouvoir encourager les gens à changer et à être peut-être un peu plus intra-entrepreneur dans l'entreprise. Nous essayons de développer cette notion d'entreprenariat. Et ça crée effectivement des zones grises, des moments de solitude qui font se poser des questions sur les statuts, les protections. On va maintenant passer la parole à Madame Emmanuelle PROUET qui est cheffe de projet à France Stratégie. Vous travaillez sur les questions liées à l'avenir du travail, aux réformes du marché du travail et plus généralement sur les sujets en lien avec le droit du travail. Vous avez écrit en 2016 une étude avec Cécile JOLLY qui s'intitule : l'avenir du travail, quelle redéfinition de l'emploi, des statuts et de protections ? Pensez-vous que les évolutions de ce statut de salariat tiennent plus d'un changement du principe d'organisation du travail ou d'une opportunité pour l'autre partie de réduction des coûts de politique de protection associées au salariat ?

Madame Emmanuelle PROUET

Bonsoir à tous. Un petit mot sur ce qu'est France Stratégie. Pour ceux qui ne connaissent pas, c'est le lointain descendant du Commissariat général au Plan qui a depuis pas mal évolué, changé de fonction, de nom, d'organisation, qui est aujourd'hui un organisme public qui dépend des services ministériels et qui mène un certain nombre de travaux, d'expertises, de prospectives, d'évaluations principalement des politiques publiques.

Il y a déjà quelques mois avant les élections présidentielles, on a décidé de faire un travail un peu prospectif avec l'ensemble des collègues de France Stratégie qui travaillent sur différents sujets. L'idée était de regarder quelles seront les grandes problématiques qui se posent pour la France à l'horizon de dix ans pour alimenter le débat public avec une méthode qui était à chaque fois de rappeler les grands enjeux de la question et les différentes options ouvertes et terme de réponse de politiques publiques. Dans ce cadre-là, avec Cécile JOLLY, on a coordonné un certain nombre de travaux et on s'est interrogées sur l'avenir du travail et l'impact des évolutions du travail sur la protection et les protections des actifs. Ce n'est évidemment qu'un seul accès du sujet. C'est comme

cela qu'on l'a traité. A partir de là, et pour repartir du paysage tel que l'a rappelé Sophie — qui est effectivement assez loin de ce qu'on peut entendre souvent dans le débat public si on regarde ce que dit la statistique —, la statistique, elle ne fait pas de prospective, en l'occurrence elle dit ce qu'elle voit et ce qu'elle a vu ces dernières années. On peut penser qu'il peut se passer des choses qu'elle ne voit pas encore, certainement qu'il y a des évolutions en cours qu'on n'arrive pas encore bien à saisir. La situation aujourd'hui est celle-là : c'est une des évolutions du salariat mais pas sa disparition et un certain regain du travail indépendant mais pas une explosion.

Ce qui m'intéresse par rapport à la question des protections sociales et droit du travail, c'est ce sur quoi on peut insister aussi. Ce travail indépendant n'explose pas, par contre probablement que sa nature évolue en grande partie, — pas complètement non plus car des commerçants on en a, des artisans on continue d'en avoir, des professionnels libéraux beaucoup aussi. C'est vrai qu'on semble même si on ne le voit pas bien dans les statistiques, on voit émerger de nouvelles formes de travail indépendant.

Il y a 30 ans, un indépendant sur trois était agriculteur, aujourd'hui ce n'est plus cela la figure dominante du travail indépendant. L'indépendance développe dans les secteurs des services, dans des métiers à fort contenus cognitifs, des professions paramédicales et certaines professions de l'artisanat et de la construction. Toujours pour montrer l'écart entre la statistique et ce qu'on dit beaucoup, les métiers avec une forte croissance de travail indépendant aujourd'hui ce sont les plombiers, les menuisiers, les électriciens, les peintres, l'information, la formation, les personnes d'études et de recherche, les professionnels de la communication. Par contre, ce ne sont pas les métiers de la logistique et les conducteurs de véhicules où le travail indépendant explose statistiquement. Mais, par contre, dans un certain nombre de travaux, métiers intellectuels dans les services où dans les métiers de l'artisanat, on voit des nouvelles figures de travail indépendant qui émergent et qui se développent. On l'a dit, ce sont des travailleurs indépendants la plupart du temps en solo. Ce ne sont pas chefs d'entreprise qui ont des salariés mais ce sont des travailleurs indépendants qui développent leur propre activité pour eux-mêmes et qui la plupart du temps n'ont pas de salariés. C'est ça aussi cela différence avec ce qui nous intéresse pour la suite. Contrairement aux commerçants, artisans, professions libérales, ils ne disposent pas d'un capital professionnel qui va leur permettre ensuite d'assurer un certain nombre de risques et d'aller jusqu'au bout de la logique du travail indépendant et d'assumer pleinement les risques de son activité, car c'est ça la définition du travail indépendant et la différence avec le salariat.

On pourra parler des voitures Uber et comment on les acquiert mais la plupart des nouveaux travailleurs indépendants n'ont pas un fonds de commerce qu'ils peuvent revendre au moment de la retraite, n'ont pas une clientèle qu'ils peuvent revendre également au moment de la retraite donc cela pose des questions un peu nouvelles et spécifiques. Si on se concentre un peu sur ces indépendants qui ne sont qu'une petite partie de la question, ils n'ont pas de ce capital-là et ils sont pour certains dans une situation de dépendance économique vis-à-vis d'un ou parfois quelques-uns donneurs d'ordre qui fait qu'ils ont ni la liberté réelle du travailleur indépendant de mener son activité comme ils le veulent, ni la protection qui est liée aux liens de subordination qui caractérisent le salariat. Cette protection, quelle est-elle ? Ce que je vais dire n'est pas très original mais c'est important de le rappeler quand on regarde de l'autre côté. Côté droit du travail : salaire minimum.

On voit bien que c'est la question qui est vraiment dans toutes les mobilisations collectives aujourd'hui du côté des plateformes. C'est une législation du temps du travail et un droit aux congés. La question du temps de travail, c'est aussi la question de la durée maximale du travail. C'est-à-dire que ce n'est pas une question d'équilibre mais une question de protection de la santé. Comment fait-on pour que les gens ne travaillent pas plus qu'ils ne le peuvent sans mettre en cause leur santé ? C'est un encadrement de la fin de la relation de travail avec toutes les règles de licenciement qu'on connaît qui essayent de rééquilibrer la relation de travail entre l'employeur et le salarié puisque l'employeur a le droit de licencier un salarié mais qu'il doit le motiver et qu'il y a un certain nombre de contreparties en termes d'indemnité.

Cela renvoie à toutes les questions notamment sur les plateformes de notation qui peuvent avoir pour conséquences des référencement, des gens qui vont être sortis des plateformes et où on voit bien qu'il y a une question : comment on gère cette fin de relation ? Ce n'est pas une relation travail salarié donc il n'y a pas les protections du salariat mais c'est même pas vraiment encadré par le droit commercial qui a ses règles normalement dans la fin d'un contrat commercial. Cela peut aussi poser des questions en termes de droit collectif même si on l'a dit, il y a des nouvelles formes de mobilisations collectives qui s'organisent mais quand on n'est pas salariés, on n'a pas d'instance de représentation, pas de représentants du personnel et délégués syndicaux pour négocier et mener les négociations. Cela ne veut pas dire qu'il n'y a pas de négociations dans le travail indépendant mais jusqu'à présent les négociations personnelles, elles sont plutôt du côté des employeurs que des travailleurs dans le travail indépendant.

Il y a aussi des questions de législation sur la santé, la sécurité du travail même si les travailleurs indépendants ne sont pas complètement démunis de ce côté-là. Cela, c'est côté droit du travail. Côté protection sociale, vous le savez, la protection sociale en France elle s'est construite de façon différenciée selon les branches professionnelles, les types d'activités professionnelles et la façon dont on exerce sa profession. C'est-à-dire qu'on n'a pas la même protection quand on est salariés ou travailleur indépendant même au sein des travailleurs indépendants. On n'a pas la même protection sociale quand on est artisan ou commerçant d'un côté ou profession libérale de l'autre ou agriculteur encore ailleurs. Tout cela, ce sont des choix, des évolutions dues à des choix initiaux. Les travailleurs indépendants ont fait le choix d'une moindre socialisation du risque d'une plus grande individualisation de la protection et dans un contexte où les travailleurs indépendants qui émergent ont moins de capital professionnel et personnel pour s'assurer. Cela peut poser question. Aujourd'hui, si on regarde risques par risques, il y a des protections qui sont devenues universelles où on ne fait plus de différences ou on a jamais fait de différences entre travailleurs indépendants et salariés : par exemple la protection sur la famille, les allocations de logement. Tout cela, ce n'est pas distingué. Par contre pour la protection maladie, il reste encore des distinctions. Il y a un mouvement de convergence entre les protections des différents statuts mais il reste des différences en termes d'indemnités journalières pour compenser les interruptions d'activités dues à la maladie, il y a des différences en termes de congés maternité, il y a des différences en termes de retraite. On en parle beaucoup. On dit moins que les différentes réformes passées ont beaucoup fait converger les différents régimes. Aujourd'hui, le régime RSI et le régime général sont alignés dans leur règle d'acquisition des droits, mais il reste des différences importantes puisque les règles de cotisations sont différentes, les assiettes ne sont pas les mêmes et au moment du passage à la retraite, la couverture n'est pas la même non plus.

Autre grande différence, il n'y a de couverture : accident du travail, maladie professionnelle quand est indépendant, sauf quand on est exploitant agricole. Il y a une couverture à valider qui peut compenser cela. Autre sujet dont on a beaucoup parlé ces derniers temps : il n'y a pas d'assurance chômage ou pratiquement pas pour les travailleurs indépendants. Face à cette situation, dans le débat public aujourd'hui, il y a plusieurs approches. Il y a plusieurs façons d'envisager les réponses que l'on peut apporter à cela si on part du principe que cette zone grise et ces formes nouvelles de travail indépendant vont se développer. Il faut alors en tenir compte. Il y a deux grandes options. La première est de dire que la distinction entre salariat et travail indépendant n'est pas obsolète. Elle n'est pas aussi rigide qu'on le dit. Il y a des possibilités de mieux couvrir un certain nombre de nouvelles formes de travail sans la remettre en cause. Dans cette option-là, il y a plusieurs techniques : une première technique qui est celle du rattachement au salariat de façon un peu autoritaire par le juge lorsqu'il conteste qu'il y a de faux travailleurs indépendants et que c'est du salariat déguisé. C'est la requalification. C'est une première technique.

Il y a une autre technique qui est de rattacher au salariat par la loi un certain nombre de métiers ou de façon d'exercer son activité. C'est ce qu'on a fait par exemple avec les travailleurs à domicile ou les journalistes en les mettant dans le Code du travail pour leur appliquer un certain nombre de dispositions. C'est aussi un peu cette technique-là qu'on utilise quand on crée le portage salarial ou les coopératives d'activités et d'emplois. On en reparlera tout à l'heure pour les Contrats

d'Accompagnement dans l'Emploi (CAE). On est bien face à des gens qui exercent leur activité comme des travailleurs indépendants mais pour différentes raisons avec deux modèles très différents entre le portage salarial et les CAE. On les a rattachés au salariat par le biais d'un tiers, une entreprise de portage salarial ou une coopérative qui va salarier ses travailleurs indépendants parce que quand même ça reste des travailleurs indépendants car ils doivent développer leur activité, trouver leurs clients. Mais on les salarie en leur offrant un contrat de travail ce qui concrètement leur donne accès à l'assurance chômage et à un certain nombre de droits et de possibilités d'accompagnements.

Il y a dans cette situation-là, on peut avoir un autre pendant qui est de dire qu'on va mieux couvrir les nouveaux travailleurs indépendants en essayant soit de rapprocher les règles entre les différents régimes, soit en essayant de créer des nouveaux droits. C'est la tentative qui a été faite au moment de la loi travail avec l'article 60 où on a créé une responsabilité sociale de certaines plateformes parce que la définition est très étroite, donc ça ne couvre que certaines plateformes où il a été prévu que la plateforme devait prendre en charge des choses pour l'instant très ponctuelles, mais de coûts de cotisations accidents du travail dans le cas où le travailleur indépendant décide de souscrire personnellement une assurance volontaire et la contribution à la formation professionnelle. Ce sont des aspects très spécifiques. Il y a eu le débat qui n'est pas encore terminé sur la question de l'extension de l'assurance chômage avec deux difficultés : la première était de définir le fait générateur. Aujourd'hui, des allocations sont versées aux salariés parce qu'ils sont privés involontairement d'emplois. Comment on traduit cela pour un travailleur indépendant ? Et puis la question du financement car c'est toujours une question qui se pose à un moment donné.

Aujourd'hui, dans le projet de loi, si je ne me suis pas trompée c'est la dernière version que j'ai trouvée : ce qui est prévu c'est de proposer une allocation forfaitaire en cas de cessation d'activité involontaire et définitive. Par exemple : jugement de liquidation judiciaire ou redressement avec des conditions de ressources pour exclure les anciens indépendants qui disposent d'autres ressources parce qu'on l'a dit : beaucoup d'indépendants sont en cumul d'activités en ayant aussi une activité salariée ce qui leur donne d'ailleurs accès à la protection sociale des salariés avec un minimum de durée d'activité de deux ans. On voit bien que ce sont des cas très spécifiques de cessation définitive d'activité qu'il faut pouvoir justifier, ce qui a créé un autre régime mais ce n'est pas une universalisation de l'assurance chômage qui bénéficiait aux travailleurs indépendants notamment parce que par exemple il n'y a pas d'équivalents pour eux d'un système de cumul entre revenus d'activité et assurance chômage comme ça existe pour les salariés, ce qui pose d'autres questions mais pour les faibles revenus cela n'existe pas. Cela, c'est pour la première option : essayer de trouver dans le cadre actuel un certain nombre d'aménagements possible. Il y a une deuxième option qui est plus radicale avec des sous options très différentes qui est de dire que tout cela, c'est dépassé, que le salariat, le travail indépendant, ce n'est plus les mêmes catégories et il faut sortir de là. Il faut soit redéfinir les catégories, soit les supprimer et en créer d'autres.

Du côté « redéfinir la catégorie », il y a une option qui est de dire qu'il faut élargir le salariat, le redéfinir pour l'élargir pas ponctuellement comme on l'a fait historiquement mais en changeant sa définition et en allant au-delà d'une définition qui repose sur le lien de subordination juridique mais en l'élargissant à la dépendance économique. C'est ce que propose un certain nombre de juristes qui ont fait une proposition en 2016 de Code du travail. Ils proposent une définition du salariat où le salarié est celui qui est sous le pouvoir de fait ou sur la dépendance d'autrui, donc qui est beaucoup plus large. Il y a d'autres propositions qui ont été faites à d'autres moments et qui ont été mises en application dans d'autres pays en Europe qui est de créer un statut intermédiaire entre le salariat et le travail indépendant : un statut pour les travailleurs indépendants économiquement dépendants et puis il y a de l'autre côté de l'échiquier d'autres propositions sur la création d'un statut de l'actif qui remplacerait complètement les statuts du salarié et du travail indépendant. Dans cette logique-là, il y a aussi des sous-logiques très différentes. On peut avoir une logique un peu radicale de supprimer complètement le salariat. La question est : qu'est-ce qu'on a ? Quels droits on a ? Est-ce que c'est la même chose pour tout le monde ou est-ce que certains proposent un socle minimal de droits pour tout le monde ?

Après un système progressif où on va donner de plus en plus de droits en fonction de l'existence d'un lien de subordination parce qu'on se rend compte que le lien de subordination, ça existe quand même un peu. On aurait donc un système graduel. Ce n'est pas très clair de savoir comment on construit ce système graduel et comment on passe d'une étape à l'autre et comment on définit ces différentes étapes. Il y a une autre approche qui est de dire : on ne remet pas complètement en cause ces statuts mais on est dans une logique d'individualisation des droits et chacun acquiert des droits quel que soit son statut et sa situation et peut ensuite les mobiliser de façon plus souple comme il veut éventuellement en plaçant des droits par un autre, en les échangeant. Il y a beaucoup de choses dans le débat public.

Quand on essaye de voir précisément comment cela pourrait se traduire, on voit qu'on arrive assez vite à un certain nombre de difficultés. Si certains considèrent que la définition entre salariés et salariat et travailleur indépendant est floue, si on crée une nouvelle catégorie intermédiaire entre les deux, on risque d'avoir de nouvelles frontières floues au lieu d'une seule mais pas forcément de clarification. Il y a la question de savoir si on harmonise et ce qu'on universalise. Où harmonise-t-on ? Vers le haut ou le bas ? Sur quelles bases ? Si c'est dans une question d'extension des droits, quels financements ? Derrière, il y a tout le modèle de protection sociale qui est en question. Si on étend la question du financement, il faut trouver des nouvelles sources de financements. Pour l'assurance chômage, l'extension travailleur indépendant sera financée par un transfert de CSG, plus par des cotisations sociales.

Cela renvoie à des grands débats sur « est-ce que l'on reste sur un système de cotisations sociales avec une socialisation du risque ou est-ce qu'on est sur un système de prestations financées par l'impôt ? » Cela veut dire qu'en termes de gouvernance ce ne sont plus les mêmes acteurs qui décident et qui gouvernent. De façon plus terre à terre pour les travailleurs indépendants des plateformes qui financent, est-ce qu'on demande aux plateformes de contribuer mais à quel titre si elles ne sont pas employeurs et comment on définit cette participation etc.

Juste pour terminer, je me suis focalisée sur la question des travailleurs indépendants mais je partage ce qui a été dit sur le fait que la question du salariat aujourd'hui et de la déstabilisation du salariat, quand on regarde en termes de protection, il faut regarder surtout les parcours et les questions de changement de statuts et d'interruption de carrière. Je vais finir par un chiffre car il est assez parlant : quand on arrive à la retraite, c'est n'est pas tant de savoir par quel statut on est passés parce que des poly-pensionnés il y en a toujours eu et il y en aura toujours et on peut cotiser dans les différents régimes. Le problème c'est quand on n'a pas cotisé. Il y a quelques règles qui permettent de pallier ça mais c'est ça la difficulté. Pour les générations nées après 1960, on a près d'une personne sur deux qui a déjà vécu un épisode de chômage dans sa vie professionnelle et pour les générations nées avant on était autour de 25 % donc ça fait quand même une différence assez notable.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup. On voit effectivement que beaucoup de questions se posent et qui incitent à sortir du cadre. C'est vrai que j'ai entendu le priver involontairement d'emplois de mon côté de chef de d'entreprise on pourrait dire que se séparer d'un collaborateur c'est lui donner l'opportunité de progresser. C'est une caricature, je mets ça au débat. On a quand même aussi un certain nombre de collaborateurs aujourd'hui avec les lois qui viennent dire : je vais partir il faut me donner les sous. Je lui dis : ça coûte 4,50 euros, c'est le prix d'une lettre recommandée, je ne vois pas pourquoi je devrais particulièrement vous donner de l'argent par ce que vous voulez partir. Ça, c'est quelque chose qu'en tant que chef d'entreprise j'ai du mal à comprendre. Dans tous les cas, c'est beaucoup de réflexes aujourd'hui pour dire : je voudrais parti chef, il faut me donner les sous. Il y a quand même pas mal de questions qui se posent sur ces notions-là. Merci beaucoup pour ces notions d'expertises et je fais exprès de pousser un peu pour que vous prépariez vos questions car je sais qu'elles sont nombreuses et elles vont arriver juste après. Comme vous le savez, au conseil de développement on aime mettre des initiales fortes de notre territoire et il y en a un certain nombre concernant ces notions

d'emplois et de salariés et notamment la Métropole Européenne de Lille fait partie des dix territoires qui ont été retenus en novembre 2016 pour lancer une expérimentation qui était territoire zéro chômeur de longue durée. On va accueillir Madame Laure TOULEMONDE qui est directrice adjointe de la fabrique de l'emploi qui est une entreprise à but d'emploi. Je ne suis pas si c'est un oxymore. C'est un pléonisme, c'est une litote. Vous allez vous expliquer ce que c'est cette entreprise à but d'emplois.

Madame Laure TOULEMONDE

Merci de m'avoir accueillie. Une entreprise qui a pour but l'emploi c'est fort, c'est normalement le rôle de toute entreprise que de pouvoir créer de la richesse et de la richesse par l'emploi principalement. C'est Agir Tous pour la Dignité (ATD quart-monde) qui a apporté cette expérimentation, qui l'a expérimenté il y a plusieurs années sans avoir le cadre qui permettait de redistribuer les richesses. Cela avait capoté. Néanmoins, ils ont réussi il y a deux ans à faire voter une loi : la loi d'expérimentation territoire zéro chômeur qui vise à expérimenter sur dix territoires en France trois principes : le premier étant que personne n'est inemployable et qu'aujourd'hui il y a bon nombre de chômeurs sur nos territoires dont on n'utilise pas les compétences et qui appauvrissent notre société plutôt que l'enrichir.

Le deuxième point c'est que le travail ne manque pas. Le travail ne manque pas parce qu'aujourd'hui plein de travaux qui ne sont pas réalisés, parce que pas suffisamment rentables pour le secteur marchand classique qui n'intéresse pas un entrepreneur classique. Troisièmement, l'argent ne manque pas non plus parce qu'aujourd'hui, selon les études faites par ATD quart-monde et d'autres cabinets, un chômeur de longue durée coûte entre 18 000 et 35 000 euros à la collectivité chaque année. Le pari à ce moment-là d'ATD quart monde est de dire : utilisons cet argent et transformons-le en salaire pour créer des emplois qui répondent à des besoins non pourvus du territoire. La deuxième chose est que ces emplois doivent être supplémentaires à ce qui existe déjà. Pourquoi ? Si on crée une activité qui vient tuer une activité voisine on a perdu le pari. Je voulais rebondir sur ce que vous disiez sur la question des compétences introuvables et qu'effectivement il y a des entrepreneurs qui parfois ont de super idées qui bossent leurs idées et qui ensuite vont chercher des compétences pour les rendre opérationnelles. La question que ça m'a posée c'est : est ce que c'est pas le modèle *top down* qui est à remettre en question et pour le coup je trouve que dans le cadre de notre expérimentation c'est ça qu'on expérimente. Comment le *bottom up* peut permettre justement de développer des activités et de la richesse par l'emploi sur les territoires sur lesquels on expérimente. En l'occurrence nos territoires c'est deux quartiers : un à Tourcoing et l'autre à Loos. Cela concerne une population de 10 000 habitants sur 7 000 à Loos et 3 000 à Tourcoing avec un repérage d'environ 300 chômeurs de longue durée. Ce qu'on nous demande aujourd'hui c'est de pouvoir proposer un emploi de qualité assez croisant chômeurs de longue durée. La MEL a constitué un comité métropolitain et deux comités locaux et si je reprends ça c'est que c'est d'abord un projet de territoire et il s'est agi de réunir les acteurs de ces territoires autant associatifs du secteur de l'entreprise, des habitants. Sur Loos on a même le prêtre du quartier qui fait partie de ce collectif et qui viennent exprimer à la fois les besoins de ce territoire et qui mobilisent l'ensemble de la population, l'ensemble des acteurs pour accompagner ces demandeurs d'emploi et notamment ceux qui ont perdu complètement espoir dans leur quête d'emplois. C'est d'abord des comités locaux et ensemble ils ont créé un opérateur, une entreprise à but d'emplois pour pouvoir répondre à ces grandes ambitions. C'est comme cela que nous sommes nés, la fabrique de l'emploi l'année dernière. On a commencé à embaucher et non à recruter. Il y a deux critères : être chômeur depuis plus d'un an, vivre sur le quartier depuis plus de six mois. On ne demande pas son CV, juste ce qui l'intéresse, ce qu'il sait faire. Parfois il sait faire des choses qu'il n'a plus du tout envie de faire et parfois il a des intérêts pour lesquels il n'a pas encore de compétences.

Aujourd'hui, nous sommes 80. Sur les 80 personnes il y a eu trois recrutements. Peut-être que ça peut être discuté mais ce n'est pas le lieu, cela prenant trop de temps. C'est le stade de direction. Nous sommes trois à avoir bataillé pour prendre part à cette aventure. Les autres ont sans doute

bataillé dans d'autres domaines mais ils ont été de fait embauchés parce qu'ils répondaient aux critères cités précédemment.

« La fin du salariat » : aujourd'hui, on signe avec eux des contrats de travail en CDI à temps choisi. La différence avec une entreprise classique c'est que sur leur contrat de travail il est écrit : salarié polyvalent. Cette polyvalence, on invite fortement chacun à s'intéresser à toutes les activités qu'on développe, pas forcément au quotidien, que ce ne soit pas forcément si quelqu'un a des compétences en secrétariat et souhaite mettre ces compétences à profit de l'entreprise, on ne veut pas l'en écarter absolument mais en tout cas qui s'intéresse à ce qui se passe autour et pourquoi pas de temps à autre s'implique dans les différentes activités de l'entreprise. Egalement, nos salariés n'ont pas de fiches de postes contrairement à une entreprise classique où on a une fiche de poste, des objectifs qualitatifs, quantitatifs, voire des primes à la clef. On n'a pas de fiches de poste. Par contre, on travaille avec eux sur des missions collectives, des missions par groupe projet. Ce qui nous intéresse c'est de travailler avec eux sur les projets, qu'ils soient développés et comment ensemble, avec les compétences des uns et des autres ils peuvent réussir à développer ce projet. Comment ensemble ils peuvent se saisir de toutes les responsabilités que ça demande. Par exemple : on a évidemment une équipe support avec un service communication, des salariés positionnés sur la communication avoir parfois pas toutes les compétences d'un vrai communicant mais ce n'est pas grave, ils progressent en avançant. On a aussi des services RH, informatique comme une entreprise classique et dans chacun des projets qu'on développe il y a un référent communication. Il y a un référent formation, un référent sécurité pour s'assurer que tout le monde travaille en sécurité, un référent sur les achats, tous les besoins nécessaires aux projets. C'est comme cela qu'on arrive à constituer les besoins nécessaires au projet. C'est comme ça qu'on arrive à constituer des équipes et à les aider à partager vraiment une vision globale des trois piliers du projet, puis la vision et le sens qu'on donne à chacun des projets qu'on développe. Qu'est-ce que ça leur apporte un CDI ? Pas grand-chose parce qu'un CDI ne protège en aucun cas du chômage, c'est plutôt facile aujourd'hui soit de quitter un CDI soit de se faire quitter d'un CDI. Néanmoins, du point de vue d'une banque ou d'un bailleur, un CDI c'est un peu le Graal, c'est ce qui permet de déménager, c'est ce qui permet d'obtenir un crédit, c'est ce qui permet de dire : je suis en CDI, je fais partie de la société, je ne suis pas dans un boulot en attendant un autre boulot. Je peux m'inscrire sur la durée et me projeter autrement dans mon emploi.

Evidemment dans le développement de toutes nos activités on s'inscrit dans l'Economie Sociale et Solidaire (ESS) et on est beaucoup dans le « prendre soin ». Prendre soin ça va être d'abord vis-à-vis salariés dans ce qu'on leur propose dans la manière dont on organise le travail avec eux, mais ça va être aussi prendre soin de personnes notamment des seniors, de l'enfance, de tous ceux qui souhaiteraient bénéficier de services mais qui n'ont pas les moyens d'en bénéficier. Prendre aussi soin de l'environnement. Ce sont toutes ces activités. On a eu une petite anecdote tout à l'heure sur territoire zéro déchet. Ce n'est pas tout à fait la même chose mais néanmoins il y a beaucoup de projets environnementaux pour lesquels on souhaite s'inscrire et ça prend sens dans chacun des projets que l'on déploie.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup. Cela donne envie : pas de fiche de poste, choisir son temps, que quelqu'un prenne soin de nous. Je pense que je vais créer l'entreprise à but d'emploi des chefs d'entreprise, on doit pouvoir faire des choses là-dedans. On a un autre exemple très intéressant, c'est Monsieur Benoit BOULNOIS. Vous êtes à l'initiative de la Coopérative d'entreprises solidaires destinés aux professionnels du bâtiment. Racontez-nous cette belle histoire et moi qui suis un peu dans le bâtiment, comment peut-on être solidaire dans le bâtiment ?

Monsieur Benoît BOULNOIS

Je pense qu'on y est depuis bien avant nous et ça fait partie sans doute de plein de métiers. : la solidarité. On n'invente pas tout. Ce qu'on a inventé ou copié avec d'autres c'est le modèle de la coopérative d'activités d'emplois. Il en existe un peu plus de 100 en France, néanmoins avec des modèles très différents, donc je vais vous parler d'une autre. Je souhaitais démarrer par deux exemples.

Dominique est plaquiste. Il est licencié de sa boîte parce qu'elle arrête et comme c'est un bon professionnel et qu'il avait un bon patron, ça lui a donné envie de créer sa boîte. Il l'a développée très vite. Il se débrouille bien tant techniquement que sur l'aspect gestion. Puis, au bout de quatre ou cinq ans à 52 ou 53 ans Dominique a eu un accident cardiaque, il se retrouve aux urgences. Après les urgences, il se dit qu'il doit appeler son assurance parce qu'il avait pris une sur-assurance en tant qu'indépendant pour se protéger. L'assurance lui dit : on ne vous couvre pas parce que c'est arrivé durant le week-end, ça n'a rien à voir avec votre activité, c'était l'une des clauses. Dominique se retrouve au RSA et il sait qu'il ne pourra plus travailler dans le bâtiment. C'est une des raisons qui m'ont fait dire : en tant que dirigeant de Toerana Habitat, le statut d'entrepreneur salarié il était beaucoup plus protecteur que le statut d'indépendant.

Je vais prendre un autre exemple : Olivier qui est chez nous depuis plusieurs années devait se faire opérer des poignets. Opération de 20 minutes puis un mois ensuite de rééducation, donc d'arrêt de travail. Comme il est salarié chez nous, un mois par poignets, donc deux mois, il touche 100 % de son salaire, cela veut dire qu'il peut se permettre de s'arrêter, de prendre soin de lui pour poursuivre son activité. Ce sont deux *flashs* sur des situations très concrètes qu'on rencontre régulièrement. Aujourd'hui, Toerana Habitat, c'est 35 emplois en CDI, on se pose souvent la question - je l'ai entendue un peu dans vos interventions sur les modèles de coopératives d'activités d'emplois - et si facilement on est en train de créer des travailleurs pauvres ? Chez nous, notre modèle chez Teorana habitat, parce qu'on est aussi dans les bâtiments, les 35 emplois CDI ce sont des salaires qui varient de 1 000 euros net (c'est faible) à plus de 4 000 euros net par euros et tout notre travail d'accompagnement est de tirer chacun jusqu'aux objectifs qui va lui-même se fixer mais tout cas de tirer tout le monde vers le haut.

J'entendais parler de zone grise. C'est vrai qu'on est dans une zone entre le salariat et l'entrepreneur puisqu'on utilise même un nouveau contrat de travail — ce n'est même pas un contrat de travail qui existe plus depuis le 1er janvier 2016 qui est le contrat d'entrepreneur salarié associé. La personne est bien entrepreneur de son projet —. On est là pour l'accompagner sur son propre projet. Salarié sur son propre projet d'entreprise économique et en même temps on accompagne bien des personnes sur leur projet de vie. On n'a pas d'œillères à se dire : ça ne nous intéresse pas, c'est du privé parce que le privé vient souvent interférer dans l'économie et vice versa.

La personne est salariée, ça veut dire qu'elle a tous les avantages et les droits du salarié et dans le bâtiment ce sont des bons avantages parce qu'on a une convention collective qui protège tant les ouvriers que les techniciens ou agents de maîtrise que les cadres et pour nous c'est important, souvent de longues négociations entre le patronat et les syndicats de salariés mais c'est une dimension collective qui protège bien et ça nous semble important.

Quand j'entends parler de zone grise, c'est vrai que souvent je me dis qu'en zone grise : est-ce qu'il y a un loup derrière ? Est-ce que c'est une zone de flou ? Chez nous ce n'est pas une zone de flou, le contrat salarié est très clair. On s'appuie sur cette convention collective, on met bien la personne au cœur de son projet et on va se servir de ce statut salarié pour l'aider à développer son projet. Par exemple : comme je suis salarié j'ai droit au crédit de la formation professionnelle jusqu'à la fin 2018. Après, il y a une réforme qui nous met à nouveau dans le flou mais on s'adaptera à l'environnement mais un salarié du bâtiment qui part en formation a généralement sa formation de prise en charge partiellement ou intégralement et il a une partie de son salaire qui est pris en charge. Cela veut dire qu'on est aussi sur une culture de la formation permanente. Et cela, c'est important, ce que ne pas

avoir un indépendant parce qu'il ne va pas se donner ce droit-là où il ne va pas avoir les mêmes crédits de formation en face. Quand j'entendais parler de zone grise ça me faisait penser à de chansons de Jean FERRAT qui parlent d'« entre la jungle et le zoo ». Qu'on soit dans les champs de l'économie solidaire ou dans le champ de l'économie classique, je pense qu'on peut créer des initiatives qui nous permettent de faire sortir les personnes d'un rapport du zoo « je suis enfermé dans un emploi, je dois aller pointer » et donc on a un rapport qui est très descendant. Je pense qu'en tant que chef d'entreprise cela ne m'intéresse pas du tout d'être dans cette relation-là.

Je sais que l'entreprise qui va bien, il faut qu'elle sorte de ces modèles-là. Je croise souvent des consultants avec Décathlon, ils travaillent eux aussi là-dessus. Ce n'est pas propre au champ de l'économie solidaire. Et en même temps, je n'ai pas envie du modèle zoo qui précarise tout le monde, les personnes directement concernées qui sont précarisés les clients. Notre modèle, il est à la fois pour sécuriser l'individu professionnel du bâtiment et si on le sécurise lui, on sécurise forcément notre entreprise qu'on partage, et on sécurise au final le client parce que l'entreprise qui va bien va être en capacité de répondre aux difficultés qu'ont forcément comme n'importe quelle entreprise sur les chantiers. Aujourd'hui, on a 35 salariés. Je pense qu'en fin d'année on sera autour de 40. On sera peut-être à 45 ou 50. C'est un modèle à la fois qui est hyper modeste et en même temps il y a une entreprise qui a une dizaine de plus que nous qui est en Rhône-Alpes ou ils sont 250 et quand on en discute avec les associés Toerana Habitat, ils disent : regarde un peu le nombre d'autoentrepreneurs qu'il y a aujourd'hui dans le bâtiment. On va sur Le Bon Coin et il y a plein avec des gens de talents. La plupart n'ont pas d'assurances, ils travaillent avec un risque supplémentaire et dans le bâtiment c'est un risque. En termes de perspectives, ils disent qu'il faut faire un modèle économique pour dans dix ans être 800 et ça doit être possible. En même temps on y va pas à pas car ce modèle-là demande aussi quelques précautions pour ne pas être sur un modèle exponentiel où on en perdrait aussi le sens de ce qu'on fait.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup, merci. On vous souhaite de grandir dans cette voie. Questions ? Débat ?

De la salle

Quel est le nom de l'entreprise ?

Monsieur Franck SPRECHER

Toerana.

Monsieur Benoît BOULNOIS

Toerana. On a choisi ce nom car on trouvait que c'était bien de mettre en peu de poésie dans une entreprise de bâtiment, ce qui est un peu moins courant et puis en même temps parce que quand j'ai fait l'étude de marché de cette entreprise, je travaillais avec une stagiaire qui venait de Madagascar et qui me disait : c'est marrant parce que vous parlez de matériaux nobles quand vous parlez de terre. Nous, on utilisait ça depuis longtemps puis il y a des entreprises européennes ou chinoises qui viennent nous vendre de la taule à amiante. Elle nous disait : le type de développement que vous avez vous, les pays riches, fait que chez nous il y a de plus en plus d'ouragans, d'impact climatique. On s'est dit que ça nous rappellera aussi que la manière dont on construit ou on rénove chez nous a un impact d'abord pour les premiers bénéficiaires des logements qu'on va rénover ou qu'on va construire mais aussi un impact de l'autre côté de la planète.

Monsieur Franck SPRECHER

Questions ?

De la salle

J'ai quelques précisions à demander concernant le territoire zéro chômeur. La première c'est la durée de l'expérimentation. Combien de temps c'était prévu ? L'objectif était de toucher 300 chômeurs de longue durée si j'ai bien compris. Aujourd'hui on est à 80. Comment voyez-vous l'évolution ? Autre question centrale : que font-ils ?

Madame Laure TOULEMONDE

L'expérimentation, elle a une durée de cinq ans. Elle est évaluée en continu à la fois par l'Association nationale Territoires zéro chômeur de longue durée et à la fois par des universitaires. Elle est évaluée et d'un point de vue quantitatif. Est-ce que vraiment ça coûte moins cher de faire travailler que de maintenir du chômage d'un point de vue qualitatif sur qu'est-ce que ça apporte contrairement aux territoires, aux usagers, aux salariés ? Il y a en ce moment une réflexion nationale pour élargir l'expérimentation à une centaine de territoires. Elle est en préparation pour 2019. On est selon les personnes, les cobayes ou les pionniers et on verra bien si on arrive à démontrer le sens de ce type d'entreprises. En termes de nombre d'emplois on est 80 salariés. On embauche tous les mois. On sera sans doute 100 d'ici fin juin et on continuera en fonction de chacune de nos activités. Se posera peut-être la question à un moment donné de créer d'autres BE sur ces mêmes territoires pour réussir à absorber le nombre d'emplois mais ça, ce sont les questions et le comité métropolitain et les comités locaux. Concernant les activités qu'on développe, elles sont inscrites dans l'économie sociale et solidaire. On a mis en place pour l'instant sur Loos une activité de marécage bio urbain, une ressourcerie de bois et de textiles, une épicerie solidaire, des services de soutien aux habitants pour des habitants qui ne peuvent pas se payer de services d'aide à la personne. On développe également des partenariats avec des entreprises et notamment Géco pour la récupération d'huiles usagées. Eux travaillent principalement avec des professionnels, la collecte chez les particuliers étant compliquée. Nous, notre modèle permet d'aller collecter chez les particuliers donc on va soutenir cette activité-là. On développe un garage solidaire à Tourcoing, on développe des ateliers vélo, on travaille sur la mobilité, l'auto-réhabilitation accompagnée, toujours en lien avec des opérateurs déjà installés, l'idée étant de ne pas aller développer une activité qui existe déjà mais de venir la renforcer par d'autres modèles.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci. Merci beaucoup.

De la salle

Ce qui m'interpelle ce n'est pas vraiment la fin du salariat mais la fin d'une certaine qualité du travail. On y est longtemps au travail, 42 ans à peu près. On peut espérer une certaine qualité du travail. Aujourd'hui, du jour au lendemain, on va dire à une entreprise : vous allez travailler en Pologne ou alors vous êtes au chômage. Ou alors on va dire : votre activité, pour nos actionnaires elle n'est plus suffisamment rentable donc on va fermer. Cette épée de Damoclès qui est régulièrement au-dessus des têtes des salariés, cette perte de qualité de travail a une répercussion sur la vie en société, la vie

des gens. J'ai bien entendu. Le CDI n'empêche pas le plan social mais il y a quand même une certaine qualité dans un CDI de bien-être du salarié. Je comprends que c'est tentant d'avoir des armées d'autoentrepreneurs, on a plus de syndicats, on n'a pas de grèves et puis personne ne défend plus l'intérêt général.

Franchement, ce n'est pas le choix de société qui est le mien mais je tenais à le dire parce qu'il y a quand même des choses qui m'interpellent beaucoup. Aujourd'hui, la baisse des financements des collectivités fait que pas mal d'associations qui ont des actions d'intérêt général ne peuvent plus mener ces actions parce que justement les collectivités ayant moins de financements financent moins les associations. Et il y a tout ce plan social sur les actions justement de quartiers au plus près des besoins des habitants qui ont un peu de difficultés à se faire. Sur les compétences introuvables, je pense qu'on peut investir dans l'humain, former les gens. Il n'y a rien de plus important. Une entreprise qui ne peut pas faire son action parce qu'elle ne trouve pas quelqu'un, quitte à le former pendant deux ans mais après avoir quelqu'un qui pendant toute sa vie ou pendant le nombre d'années nécessaires pourra développer un projet, je trouve que cela vaut le coup. Il y a peut-être aussi des entreprises qui peuvent s'engager un peu plus vers la formation pour avoir toujours une qualité de travail qui semble être un peu en train de disparaître.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup pour ce témoignage. Les experts se concertent. La réponse va être puissante. Un commentaire ? Une question ? Je vous laisse vous concerter.

De la salle

Avant de passer aux experts quand même sur le zéro chômeur, pour avoir participé depuis des années sur cette réflexion, je crois qu'il y a une question extrêmement importante. Il y a des années, on a participé à l'élaboration de la loi de lutte contre les exclusions, a été créé le RMI. Puis, j'ai dit : je vais faire des entretiens à ces bénéficiaires du RMI. Et les choses qui revenaient toujours sur les 50 entretiens que j'ai faits c'est la question du sentiment d'utilité. Quand on fait ça, on fait l'essentiel car il n'y a rien de plus grave que de se sentir inutile, c'est pour cela que j'appuie complètement cette démarche. Et aussi le travail que vous faites. Un peu de poésie, ça ne fait pas de mal dans ce monde de brute. Bravo. Sur la question des experts, dans ce que vous avez abordé, si on prend l'exemple d'UBER et toutes ces dérives, on s'aperçoit qu'à un moment donné sans pour cela qu'on soit créatif, cela ne me gêne nullement mais à un moment il faut un peu de droit qui vient réguler les choses parce qu'autrement, c'est la raison du plus fort et c'est la question des prédateurs. On ne peut pas échapper sans avoir une lourdeur administrative à la question des jalons du droit régulateur des rapports. J'étais frappé par rapport à ce que vous dites, on voyait les mettre en concurrence entre eux et c'est la place des prédateurs qui devient prégnante.

Madame Emmanuelle PROUET

Sur le droit, je ne peux que souscrire à ce que vous venez de dire. On l'a dit tout à dire mais sur le lien de subordination, on parle de certains salariés de plus en plus autonomes parce qu'ils travaillent chez eux quand ils veulent, à la façon dont ils veulent (télétravail, travailler à distance). C'est vrai chez certains travailleurs indépendants des plateformes. Cela développe aussi de nouvelles formes de subordinations, de contrôle à distance des salariés. Les choses sont souvent ambivalentes et les plateformes de coworking et de partage de tâches, ce sont aussi des formes de dépendances très fortes.

Juste sur la zone grise, on en a parlé en aparté, ce n'est pas forcément péjoratif « gris », c'est juste que ce sont des zones grises qui sont mal définies, on est plus vraiment dans le salariat, on n'est pas

vraiment dans le travail indépendant. L'exemple que vous donnez est un exemple intéressant qui montre à quel point le salariat est plastique, on peut en faire plein de choses. Il n'est pas aussi rigide que ça. On peut faire rentrer dans le salariat des formes qui sont loin du salariat. Sur les compétences introuvables, je vais faire un peu de la publicité pour les travaux de mes collègues. Hier j'écoutais un chercheur qui a fait des travaux d'évaluations sur certains services proposés par Pôle emploi aux entreprises.

Depuis quelques années, Pôle emploi n'essaie pas seulement de s'adresser aux demandeurs d'emploi mais aussi d'être proactif au niveau des entreprises pour les accompagner dans leurs procédures d'embauches. Ils ont évalué cela. Ils ont montré que cela marchait, que cela créait de l'emploi et que contrairement à d'autres dispositifs ce n'était pas simplement un déplacement dans la file d'attente, ce n'était pas forcément ceux-là qui allaient être mieux embauchés que d'autres ailleurs. C'était une vraie aide pour certaines petites entreprises qui ont du mal à embaucher parce qu'en face d'eux ils ont trop de demandeurs. Le fait de sélectionner pour eux c'est compliqué, le fait de faire les procédures de sélection, de présélection etc. Pôle emploi les accompagne pour une première présélection des CV. Là, on voit bien que ce n'est pas un problème de compétences disponibles mais c'est un problème de prendre le temps de sélectionner, de prendre le risque de se tromper sur la personne éventuellement qu'on va sélectionner. C'est la question de l'appariement entre l'offre et la demande et ce n'est pas qu'une question de compétences des salariés. C'est aussi comment les employeurs recrutent et comment ils formulent leurs offres. Sur la qualité du travail, concernant le CDI, il y a un chiffre à avoir en tête. C'est la DRS qui avait publié cela il y a quelque temps. Il y a deux tiers des CDI qui sont rompus la première année.

Le CDI c'est protecteur quand on va voir son banquier, quand on veut louer un appartement. Ce sont des protecteurs beaucoup dans l'imaginaire. Par contre, la question de la qualité du travail c'est aussi quand on se pose la question : pourquoi les jeunes veulent être indépendants, pourquoi ils veulent être libres de créer leur activité ? Souvent, c'est parce qu'ils ont une première expérience du salariat extrêmement malheureuse. Ils se sont retrouvés dans une situation avec une hiérarchie qui ne leur convenait pas ou de qualité du travail extrêmement dégradée. Ils vont se tourner vers le travail indépendant avant de se rendre compte que le travail indépendant a d'autres contraintes. Sur la question des protections, il y a une question très importante d'informations pour expliquer aux jeunes ce que ça veut dire être salarié et travailleur indépendant. Ce n'est pas forcément toujours le choix, ça ne résulte pas forcément d'un choix. Il y a souvent une ignorance des conséquences que vous disiez tout à l'heure. Cela veut dire quoi si j'ai un accident du travail, si je suis enceinte et que je n'ai pas de congés maternité etc. En termes de politique publique, il y a beaucoup à faire là-dessus.

Madame Sophie BERNARD

Sur la question du CDI, je voulais revenir là-dessus pour avoir un petit recul historique. Il faut avoir en tête aujourd'hui qu'il y a une revendication de la part du patronat, d'une demande de flexibilité très forte. Il faut rappeler que fin 19e, début 20e la demande de stabilisation de la main-d'œuvre, elle venait du patronat. Le débat était à front renversé. Il y avait un problème de stabilisation de la main-d'œuvre. Les salariés, on les prenait à les stabiliser et la figure angoissante du patronat de la fin 19e début 20e, le sublime, qui était cet ouvrier de métier qui passait d'une entreprise à une autre, qui était extrêmement mobile et qu'on ne parvenait pas à retenir. C'est intéressant de voir que cela n'a pas été de tout temps le patronat pour la flexibilité, le salariat pour la stabilité. On voit bien que c'est construit historiquement. Est-ce qu'on assiste à la fin du salariat ? Personne n'est capable de le dire parce que rien n'est inéluctable et c'est là où je veux vous rejoindre. Il y a derrière un choix politique, un choix de société et que pour le coup, rien n'est écrit.

C'est vrai que les dispositifs dans la zone grise ne sont pas dans un sens négatif. Cela peut être des formes d'expérimentations d'autres modèles ou de modèles hybrides mais on est dans un modèle qui se raccroche au salariat, qui est protecteur. On est moins du modèle du salariat déguisé où là c'est tout l'inverse. On peut tirer des leçons, peut-être de modèles, voir les coopératives ou d'autres

modèles comme des formes d'expérimentation pour trouver peut être autre chose. Cela peut être l'un ou l'autre. Cette zone grise, elle est floue pour le pire et le meilleur. Sur Uber, on voit qu'il y a une demande de régulation de la part des chauffeurs. Tout à l'heure vous disiez : moi je suis content du modèle, c'est mieux que les taxis. Très bien mais justement, c'est là où on est dans une société du tertiaire où on est tous pris dans des sortes de contraction parce qu'on est à la fois travailleur et consommateur. En fonction de la place qu'on occupe, on ne va peut-être pas avoir le même regard sur la situation. Cela peut être compliqué.

Une autre petite ouverture, à l'international. Aux Etats-Unis, on parle du développement de la *Gig Economy* dont vous avez peut-être entendu parler. C'est l'idée de cumuler des petits boulots. Derrière, il y a la question de la frontière entre travail indépendant et travail salarié. Il y a aussi une autre question qui émerge avec le développement de ces plateformes, c'est la marchandisation du hors travail. Hier, j'ai vu l'existence d'une nouvelle plateforme en France pour laver le linge de nos voisins. Et on est rémunérés pour ça. Ce sont des personnes qui cherchent quelqu'un pour laver leur linge, le repasser. C'est beaucoup moins cher que le pressing. Ce sont des tarifs beaucoup moins élevés et c'est la plateforme qui régule ça et qui intervient là-dessus. Vous allez rajouter des chemises dans votre machine ce soir et puis vous les faire payer à ce moment-là.

On voit bien qu'il y a un processus de marchandisation du hors travail. La *Gig Economy* aux Etats-Unis, c'est que le travail indépendant est plus élevé aux Etats-Unis (autour de 35 %) avec des difficultés des comptes parce qu'il y a notamment le cas de cumul. Beaucoup de personnes cumulent deux ou trois emplois. C'est assez fréquent.

Monsieur Franck SPRECHER

Merci beaucoup. Dernières questions.

De la salle

On voit le génie français dans la complexification des systèmes qui se mettent en place aussi bien dans ce qu'est la réponse publique que la difficulté qu'on maintenant les individus à survivre dans un monde qui change de partout. Juste une anecdote que vous connaissez. Les Polonais sont en train de s'apercevoir qu'ils coûtent tellement cher chez eux qu'ils importent massivement, vous le savez, des gens d'Asie. Je ne parle pas des Nord-Coréens qui sont prisonniers par leur système mais je parle d'autres gens qui arrivent en Pologne. Cela me fait penser à l'époque où j'étais à la DATAR et je m'occupais des investissements étrangers en France. Les Japonais, qui sont devenus les Taïwanais, m'expliquaient que pour produire il fallait aller dans d'autres pays parce qu'ils étaient devenus trop chers. Ma secrétaire à Taipei coûtait plus cher qu'à Lille. Il fallait aller d'abord en Indonésie, en Malaisie, ils étaient passés par les Philippines, ils étaient arrivés au Bangladesh. Ils commençaient à investir la Chine, je rappelle que c'était Taiwan, c'était avant les changements apparents du système. Ils n'investissaient jamais plus que le profit qu'ils avaient fait l'année d'avant. Il n'y avait pas de risques pour les Taïwanais d'investir en Chine parce qu'ils auraient perdu leur bénéfice de l'année d'avant parce que les chinois étaient moins chers en Chine Continentale qu'en Chine de Formose. Ma question : comment vous situez-vous en Europe par rapport à tout cela ? Cette précarisation, cette évolution, ce changement, je ne mets pas de moralité derrière. Ce changement a fait tous nos pays. On a des modèles de références très différents. Tout le monde a dit : l'Allemagne, c'est merveilleux. On regarde l'Allemagne, c'est quand même terriblement précarisé depuis quelque temps. Ce n'est pas une très bonne évolution traditionnellement pour les Allemands. On regarde les pays nordiques qui ont une autre tradition. Comment est-ce que vous vous situez par rapport à une évolution nécessairement européenne quelque part, qu'on l'aime ou qu'on ne l'aime pas ?

Madame Sophie BERNARD

Les questions que l'on se pose sur les plateformes, les statuts intermédiaires, cela, ce sont des questions que l'on retrouve de façon très proche dans d'autres pays européens. Effectivement on voit comme certains pays ont testé déjà des choses ou sont en train de prendre modèle sur la France. Par exemple, l'Allemagne est très intéressée par le compte personnel d'activité. En France, il n'y a plus grande chose dedans donc je ne sais pas trop ce qu'eux vont en faire. Ce sont des modèles, des réflexions qui sont communes. On peut tirer des leçons sur les statuts intermédiaires par exemple, ça existe en Italie, en Espagne, en Grande Bretagne. En Espagne, si je ne me trompe pas, ça n'a pas marché et ils ont en train de revenir dessus. Il peut aussi y avoir des questions de coût du travail mais sur le salariat lui-même, même aux Etats-Unis c'est requalifié. Il y a des décisions de justice aux Etats-Unis. J'ai l'impression que l'on se situe plutôt dans des réflexions assez communes et qui vont plutôt dans le sens de ne pas remettre en cause le modèle du salariat mais de l'adapter pour tenir compte d'un certain nombre d'évolutions et d'adaptations mais cela ne veut pas dire que ça remet en cause ce modèle-là qui existe en plus en Europe un peu partout.

Monsieur Franck SPRECHER

Bien merci, une dernière question ?

De la salle

J'entends la fin du salariat et dans salariat j'entends salaire. Et je mets en opposition revenu universel ?

Madame Emmanuelle PROUET

C'est un autre sujet ! Je veux bien revenir parler de cela. C'est une vraie question. Quand je parlais de protection sociale, les travailleurs indépendants, le minimum qu'ils ont, ce sont les minimums sociaux. C'est commun à tout le monde. A un moment, si la question c'est : quelle garantie de revenu si on élargit le propos et qu'on est dans une perspective de statut des actifs, la question c'est : quel revenu minimum garanti pour tous ?

CLÔTURE

Monsieur Gérard FLAMENT

Merci. On peut remercier nos trois intervenants. Rendez-vous pour ceux qui le souhaiteront le trois octobre prochain pour la suite de ce débat sur l'impact de nouvelles technologies sur le travail. Encore une fois, merci.