

## LE LOBBYING, UN DANGER POUR LA DEMOCRATIE ?

Le philosophe et journaliste d'investigation **Roger LENGLET** nous éclaire sur le lobbying par une définition simple :

« Le lobbying est l'ensemble des pratiques d'influence exercées par des groupes d'intérêts auprès des décideurs et de tous ceux qui ont du poids sur l'opinion et la législation ».

Étymologiquement, le terme anglais « lobby » désigne les corridors de la Chambre des Communes Britannique. Littéralement, à l'origine, les lobbyistes attendaient les élus dans les couloirs du Parlement pour tenter de les influencer entre deux portes. C'est vers 1830 que ce terme désigne les groupes de pressions qui influencent les deux Chambres.

Aujourd'hui, les vrais lobbyistes n'attendent plus les élus dans les couloirs des parlements. Roger LENGLET l'affirme : « l'efficacité passe par d'autres démarches qui exigent beaucoup plus d'opacité, une connaissance fine des rouages politiques, des moyens très convaincants et une proximité plus soutenue. »

Le journaliste Michel VASTEL explique, quant à lui, que « Le lobby est le sous-produit naturel d'un État qui fonctionne mal. Et plus l'État dérape, plus le lobby prospère ».

*Ainsi faut-il donc craindre le lobbying au point de le considérer comme un danger pour nos démocraties fragilisées par les crises à répétition, les scandales financiers, le chômage, la pauvreté et l'indigence de la classe politique ?*

Le lobbying peut s'exercer dans une logique d'optimisation et d'accélération du pouvoir de décision des élus en court-circuitant ou réduisant les trop nombreux intermédiaires pour les instruire directement des dossiers sensibles.

A ce titre, les pouvoirs publics sont de plus en plus friands d'expertises, ce qui tend à renforcer la place des lobbyistes en tant que médiateurs entre le corpus politique et le groupe concerné par une politique publique spécifique.

Avant tout, les lobbyistes infléchissent un processus de décision en fournissant des informations, des solutions possibles, résultats d'un travail de recherche et d'analyse reposant sur des experts, voire un recours à des personnalités pour appuyer leur point de vue devant l'opinion publique.

En ce sens, le lobbying se rapproche de la conception de la **démocratie de Tocqueville** qui souligne l'importance de la prise en compte des revendications de la société civile par l'État.

Il considère, en effet, que l'État doit être limité et ne pas assumer seul la charge du bien commun, l'État devenant un régulateur entre les multiples intérêts sociétaux en présence.

Ainsi en est-il des organisations syndicales qui mettent en relation société civile et décisionnaires. Leur mission originelle est fondée sur le principe de la défense de l'intérêt général des travailleurs. Ils ne sont pas sensés viser l'obtention de gains matériels, ni représenter des intérêts économiques.

La réalité est plus nuancée. En effet, liés au pouvoir politique par des abondements financiers, ils ont de plus en plus de difficultés à ne pas afficher leur soutien à l'État. Ainsi, de plus en plus contestés dans leur rôle d'interface, malades d'essoufflement, ils se font dépasser par des mouvements sociaux qu'ils n'ont pas initiés, tandis que le nombre de leurs adhérents fond comme neige au soleil.

Parallèlement, dans l'entreprise, le lobbying envahit la communication auprès des salariés pour éviter que des informations sensibles ne soient diffusées à l'extérieur. Cela va de la simple surveillance de ce qui est dit à la mise en circulation d'informations qui font perdre du temps ou égarent les indiscrets tout en faisant le maximum pour empêcher la curiosité extérieure (concurrents, journalistes...)



Illustration : «Imagine demain le monde»

Le lobbying c'est aussi et surtout des groupes d'intérêts payés par leurs clients. Sous couvert de communication ou d'information, ils ont ainsi la possibilité de mettre en œuvre des mécanismes efficaces permettant de faire pression durablement sur leurs cibles. Ces cabinets sont légions : spécialistes en stratégie, communication et réseaux politiques, économiques, juridiques...

Pour autant, dès lors que le lobbying est pratiqué dans un cadre légal, soucieux d'efficacité et paré de tous les atouts de la justice, dès lors que mille précautions sont prises pour garantir transparence et légitimité, rien ne contredit alors son utilité et son efficacité. Concrètement, si personne n'a été lésé, si le problème traité s'en trouve réglé plus vite et mieux que par les voies traditionnelles, si l'on peut considérer la situation comme meilleure qu'auparavant alors il est probable que le lobby aura agi dans un cadre moral décent et que son intervention sera justifiable et justifiée

Dans les faits, ce lobbying est souvent destiné à aider les grands groupes industriels, à masquer la dangerosité de leurs produits.



Illustration : nucléaire non merci.net

Cette dangerosité, voire cette toxicité, a souvent été mise en évidence par la grâce d'études, de recherches financées par ces mêmes industriels. Le rôle du lobby est alors de tout faire pour éviter la divulgation de ces informations sensibles, éviter tout débat public, édulcorer ou minimiser les risques, et s'il le faut diffuser des études scientifiques qui accrédi-teront les thèses sanitaires et politiquement correctes, quitte à mentir ou dénigrer tout contradicteur réel ou potentiel.

L'objectif est clairement de pouvoir continuer à inonder les marchés le plus longtemps possible afin d'engranger les bénéfices conséquents qui en découlent, au mépris de la morale et de la santé publique.

A l'instar des sectes, le lobbyiste se dissimule souvent derrière des entités plus fréquentables : institutions, cabinets, associations de défense de l'environnement ou du consommateur, fédérations, clubs...certains n'hésiteront pas à évoquer ici Franc-maçonnerie et autres sociétés secrètes qui font les beaux jours des théoriciens du complot. Sans verser dans ce sensationnalisme, force est de constater que l'art manipulateur peut aller jusqu'à trouver un nom agréable pour désigner un produit malsain ou toxique afin de le rendre plus attractif.

Lobbies des armes et du tabac, Think Tanks économiques ou politiques, lobbies pharmaceutiques, lobbies religieux, lobbies pétroliers, lobbies militaires...on pourrait décliner cette liste à l'infini tant les secteurs sont nombreux qui voient sévir cette forme de confiscation du pouvoir au sein même des Pouvoirs officiels en place.

Même si en France, les lobbyistes sont moins invasifs qu'en Europe ou aux Etats-Unis (*une cinquantaine pour notre pays, 4800 en Europe et près de 35000 aux USA, source Grossman 2005*), il n'en reste pas moins vrai que le lobbying est mal considéré et souvent considéré ou estimé comme une distorsion de la démocratie.

De fait, si le lobbying se laisse envahir par ses démons corporatistes, communautaristes, oublieux de l'intérêt général au profit du seul intérêt financier, il va immanquablement tendre vers sa propre caricature : une sorte de faction occulte vouée à agir dans l'ombre et utilisant des méthodes que la Mafia elle-même ne renierait pas : corruption, comptes bancaires à l'étranger, emplois fictifs, argent liquide circulant en valise diplomatique (ou pas), la seule limite étant celle de l'imagination de ces officines.

Alors, nous pouvons clamer avec Roger LENGLET : « faire du lobbying avec des pratiques déloyales pour installer son supermarché ou obtenir une affaire dans une localité à la place d'un concurrent est une atteinte aux règles de la démocratie et quand il s'agit de retarder l'interdiction d'un produit qui tue ou rend malade, c'est criminel ! »

**Il est donc prudent et sain de craindre et de combattre le lobbying sous sa forme rampante, occulte et sectaire dès lors qu'il travestit la réalité quotidienne, habille la vérité indicible d'un manteau pudiquement présentable, manipule l'esprit autant que les corps, glorifie la rentabilité au détriment de la santé, utilise la communication pour ne rien dire voire pour enfumer les esprits, forme qui représente clairement un danger pour la démocratie.**

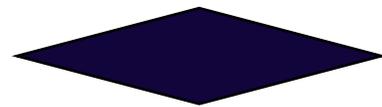
Il est cependant parfois difficile de le débusquer sous ses différents visages. Réalité objective ou théorie du complot, la vérité est sans doute quelque part entre les deux.



Illustration : webzine urbain free-landz

Alors pourquoi ne pas commencer par se poser deux questions très simples quand le doute assaille, questions bien connues des services de police et de justice :

**Qui finance et donc à qui profite le crime ?**



## Les conseils consultatifs jeunes : Une forme possible et nécessaire d'expression des jeunes en mission locale ?

On entend souvent un discours sur la jeunesse empreint de mépris et de cynisme : *les jeunes ne s'engagent pas, ils ne s'intéressent à rien et surtout pas à la politique, ils veulent seulement consommer et se faire plaisir.....*

Pourtant lorsqu'un jeune ose s'exprimer, demander des explications, sur le fait que, par exemple, la mission locale ne puisse pas lui verser une allocation CIVIS à la hauteur de ce que les textes prévoient parce que le budget alloué ne le permet pas, on s'étonne, on s'interroge, on soupçonne : **un jeune qui se rendrait compte de ce qui se passe, qui poserait des questions, qui interpellerait des responsables ? Impossible !** N'y aurait-il pas un conseiller un peu trop revendicatif, rebelle, « politique », derrière cette demande ?

**De fait, cela conduit inmanquablement à se demander quelle place nous, salariés et dirigeants, souhaitons réellement donner aux jeunes en mission locale, eux qui sont les usagers premiers de nos services ?**

Une déformation professionnelle ne nous a-t-elle pas amené à considérer le « jeune » uniquement comme objet d'un travail, un *individu* qu'il faut aider à construire *son* projet.

Si notre mission est bien aussi l'insertion sociale, l'acquisition de l'autonomie, de la prise d'initiative, **elle sera alors avant tout de permettre aux jeunes de prendre leur place dans la cité.**

**Devenir citoyen c'est prendre conscience de la dimension collective de la société dans laquelle nous vivons, c'est interagir avec autrui, c'est exprimer un avis, une opinion dans ce qui fonde notre vie quotidienne et notre avenir.**

**Les jeunes font partie intégrante de la société. Ils en sont le ferment et l'avenir. Ils ne peuvent être tenus à l'écart des décisions, en particulier de celles qui les concernent directement.**

Pour autant, les opposants à l'expression des jeunes en mission locale avancent souvent l'argument du risque d'instrumentalisation du public.

Ce risque est réel mais c'est un risque inhérent à la communication au sens large. **Doit-on pour autant ne plus communiquer ? Doit-on pour autant conseiller aux jeunes de se taire et quand ils nous questionnent, nous font part de ce qui les révolte, les interroge, les renvoyer d'un air contrit en avouant notre impuissance ou pire notre indifférence ?**

Autre argument avancé, celui de la représentativité.

Un comité d'usagers n'a pas pour finalité de créer un collège « jeune » dans les conseils d'administration des missions locales, ce qui poserait effectivement la question de la représentativité.

**Qu'on l'appelle conseil consultatif, comité d'usagers, groupe d'expression, cette instance n'a pas d'autre ambition que de permettre aux jeunes qui le souhaitent, sans aucune obligation de participation de la part du public accueilli et sans droit de vote, d'exprimer leurs besoins, leurs attentes, leurs opinions sur ce qui leur est proposé et, pourquoi pas, d'alimenter la réflexion des décideurs.**

Bien sûr, un comité d'usagers ne se crée pas par « génération spontanée », il doit être accompagné, faire réellement partie du projet stratégique de la mission locale car son fonctionnement sera soumis à des aléas, il ne faudra pas se décourager.

C'est d'ailleurs encore un des arguments avancés par ses détracteurs pour ne pas mettre en œuvre cette démarche : *le public « en insertion » n'en serait pas capable, il ne s'investit pas, il consomme dans l'immédiateté et ne saurait participer à une réflexion sur du long terme !*

**Un proverbe dit ; quand on veut tuer son chien, on dit qu'il a la rage !**

Préjugés, présumés, manque de volonté politique, mésestime et dédain, les postures ne manquent pas pour éviter la mise en place, ne serait-ce qu'à titre expérimental, de ces comités consultatifs jeunes.

**Et pourtant quel formidable outil pour l'apprentissage de la citoyenneté, de la prise d'initiative, de la prise de parole, de la capacité à faire des propositions (et donc de la capacité à affronter un entretien d'embauche).**

Si les établissements et services sociaux et médico-sociaux (comme les CHRS par exemple), auxquels on pourrait pourtant opposer les mêmes arguments, ont des comités d'usagers, pourquoi les missions locales n'y arriveraient-elles pas ?

**Si nous ne sommes pas capables, en mission locale, de faire confiance aux jeunes, qui le fera et à qui devons-nous faire confiance ?**

# AMAE / MUT2M AMAE



L'Association Mutualiste des Anciens de l'Emploi a été créée le 7 novembre 2011.

Son objectif premier est de proposer à ses membres une couverture complémentaire santé accessible à toutes et tous les ancien-nes salarié-es des services de l'emploi, quelle que soit leur situation : retraité-e, salarié-e dans un autre organisme ou entrepreneur, chômeur-se.

**AMAE - 43 / 45 rue de Javel – 75015**  
[amae.mutuelle@gmail.com](mailto:amae.mutuelle@gmail.com)

La mutuelle **MUT2M AMAE** est accessible à tous les anciens et anciennes salarié-es des services de Pôle Emploi, de l'ANPE, de l'assurance chômage, de l'AFPA, *des missions locales*.

Elle s'adresse prioritairement aux retraité-es, mais toutes et tous les CDD, ou autres contrats "précaires", peuvent adhérer s'ils n'ont pas d'autres couvertures complémentaires santé.

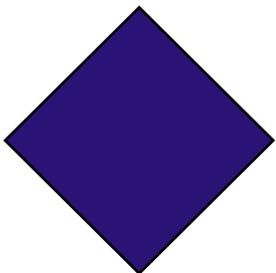
**Peuvent également adhérer les salarié-es des missions locales qui n'ont pas de complémentaire obligatoire.**

**MUT2M AMAE - 21 rue Lafitte 75009 Paris**

Pour s'affilier à la mutuelle, il est **OBLIGATOIRE** d'adhérer à l'Association des Anciens de l'Emploi **AMAE**

Cette association, dont les statuts sont consultables sur le site, est le support de la section mutualiste **MUT2M AMAE**.

La contribution annuelle à l'association, d'un **montant de 10€**, est versée par l'adhérent-e lors de l'adhésion et chaque année au mois de janvier. Le non-paiement de cette contribution entraîne la radiation de la mutuelle



## L'AMAE privilégie plusieurs critères :

- Une cotisation ancrée sur la solidarité :
  - progressive suivant les revenus
  - identique quel que soit l'âge de l'adhérent-e
- L'accès à la mutuelle sans questionnaire de santé
- Un panier de soins axé sur la médecine au quotidien
- La participation des adhérent-es à la vie de leur mutuelle avec élection de leurs représentant-es
- La possibilité pour toutes et tous les « ancien-nes » de l'emploi d'adhérer à tout moment : dès leur départ, ou plus tard, quelle que soit la date de la décision.
- Une affiliation à la complémentaire santé sans délai de carence

Pour en savoir plus sur les prestations et cotisations vous reporter au site :

<http://amaemut2m.free.fr>

**Le Droit Individuel à la Formation (DIF) a été mis en place en droit du travail par la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 pour permettre aux salariés des secteurs publics et privés de suivre des actions de formation. Il fait aujourd'hui l'objet des articles L.6323-1 et suivants du nouveau code du travail.**

- Le DIF est la **possibilité pour le salarié de prendre l'initiative de négocier avec l'employeur** l'utilisation d'un crédit d'heures personnel pour suivre une formation dont les coûts sont à la charge de l'entreprise.
- Il s'ajoute aux autres modalités de formation continue pour les salariés tout au long de leur vie active, que sont notamment le congé individuel de formation (CIF) et le plan de formation.
- Le DIF veut répondre à une problématique simple : la difficulté d'accès à la formation **ou plutôt l'inégalité d'accès à la formation pour les salariés**. Globalement, on constate que ceux qui bénéficient de la formation sont :
  - **Ceux qui sont déjà les plus formés,**
  - **Ceux qui ont déjà suivi une formation.**

*Aussi le DIF, plutôt que d'être le Droit Individuel à la Formation, serait plutôt un devoir d'initiative au départ en formation.*

Les dispositions législatives relatives au DIF ont fixé les principes de sa mise en œuvre mais ne sont pas entrées dans le détail des modalités de gestion. Il revient donc à la négociation, de branche ou d'entreprise, voire bilatérale entre l'employeur et le salarié, de préciser les modalités de mise en œuvre du DIF.

- Le DIF fait l'objet de peu de textes et ceux-ci sont très généraux. Il n'est pas fourni avec un « mode d'emploi ». Il en résulte des incertitudes juridiques nombreuses mais en contrepartie des espaces de négociation importants.
- L'essentiel pour la mise en œuvre du DIF est que l'entreprise et les salariés s'approprient ce dispositif en identifiant clairement les projets qui relèvent de la seule décision de l'employeur, ceux qui peuvent être négociés entre l'entreprise et le salarié et ceux qui relèvent de la seule décision du salarié.

*Le DIF concerne les projets qui font l'objet de négociation entre l'entreprise et le salarié.*

**La durée des droits acquis au titre du DIF est de 20 heures par an (ou plus, si une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise le prévoit).**

- Pour les salariés à temps partiel ou employés sous CDD, cette durée est calculée au prorata de leur durée de travail.
- Ces droits acquis peuvent être cumulés sur 6 ans. Au terme de cette période et à défaut de son utilisation en tout ou partie, le DIF reste plafonné à **120 heures**.
- Le plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis au prorata de leur durée de travail.

*Il permet au salarié de capitaliser du temps de formation qu'il peut ensuite utiliser à son initiative, avec l'accord de son employeur. Le salarié peut ainsi choisir les compétences individuelles qu'il souhaite développer*

*L'employeur a l'obligation d'informer chaque salarié, par écrit et annuellement, du total des droits qu'il a acquis au titre du DIF.*

**Les formations mises en œuvre dans le cadre du DIF permettent, notamment :**

- **d'acquérir une qualification plus élevée**
- **d'entretenir ou de perfectionner ses connaissances.**

*Ces formations se déroulent, en principe, en dehors du temps de travail. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche ou d'entreprise peut prévoir que le DIF s'exerce en partie pendant le temps de travail.*

*Le salarié ne prend pas en charge le financement de la formation qu'il réalise dans le cadre du DIF.*

**L'employeur dispose d'un mois pour faire connaître sa réponse au salarié. Pour éviter toute contestation sur les délais, il est préférable que la demande du salarié s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception.**

*L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation du choix de l'action de formation.* ....

# A noter .....

- Toute période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation, **est intégralement prise en compte dans le calcul des droits.**
- Lorsqu'il y a départ de l'entreprise, le bénéfice du **DIF** peut être demandé pendant le préavis.
- En cas de licenciement, le « **temps formation** » est converti en « **budget formation** ». La règle habituellement appliquée par l'employeur est la suivante : **Nombre d'heures acquises au titre du DIF x 9,15 euros.** Dans ce cas, l'éventuel différentiel est à la charge du salarié licencié.
- En cas de départ de l'entreprise ouvrant droit à indemnisation par le Pôle Emploi, le **DIF** est "portable" au Pôle Emploi ou chez le nouvel employeur **pendant 2 ans.**
- Lorsque le salarié est licencié pour faute grave, il n'a pas de préavis, ce qui revient à le priver de son droit au **DIF.**  
**Le ministère du travail laisse désormais la possibilité au salarié de pouvoir récupérer, s'il le souhaite, son DIF.**  
***Pour cela, le salarié doit formuler sa demande « pendant une période égale à celle du préavis qui aurait été applicable s'il n'avait pas été licencié pour faute grave***
- Le salarié n'est pas obligé d'utiliser ses droits acquis au titre du **DIF.** En revanche, il ne peut pas bénéficier d'une compensation salariale en cas de non utilisation.
- En cas de désaccord opposant le salarié et l'employeur pendant 2 années consécutives sur le choix de l'action de formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation (OPACIF) peut prendre en charge l'action de formation, qui se déroulera alors dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF).
- La loi n'impose aucune réglementation sur le cumul des droits individuels à la formation (**DIF**) et du congé individuel de formation (CIF). Il est donc possible de les cumuler selon des situations propres à chacun. Attention, ce cumul est différemment apprécié selon les **OPCA.**
- Les titulaires d'un **contrat d'apprentissage** ou d'un **contrat de professionnalisation** ne peuvent pas bénéficier du **DIF.**
- En cas de départ à la retraite, les droits au **DIF** non consommés sont perdus.

Pour toutes questions, demandes d'informations  
Pour nous communiquer vos **remarques, avis, actualités**

**Contactez nous**  
Par mail à l'adresse suivante :

**[snutefi.insertion@gmail.com](mailto:snutefi.insertion@gmail.com)**

COMITÉ DE RÉDACTION :

Saloua BOULEDJOUIDJA - Frédéric CHALLENGEAS - Glafkos GEORGIU - Annie GIROUD - Philippe Le Roux - Jean Pierre NADAL -  
Nassera OMEIR - Agnès RAFFIN - Eric ROCHEGUDE - Séverine ROULET