

PROJET CIVITALISME

Rapport syndical de cadrage

Articulation du socle vital garanti avec le dialogue social, les conventions collectives et le marché du travail

Version de travail — Avril 2026

Thèse du rapport. Le socle vital garanti (SVG) n'est pas un concurrent du salaire ni un substitut aux droits conventionnels. C'est un socle de sécurité qui libère les salariés de la peur du licenciement et permet aux employeurs, à terme, d'alléger les charges qui financent aujourd'hui la seule survie de base. Le travail reste valorisé, mieux protégé et plus libre. Le dialogue social n'est pas affaibli ; il est recentré sur la qualité du travail plutôt que sur la survie matérielle.

Résumé exécutif

- Le SVG élimine la peur de la chute pour les salariés : un licenciement ne signifie plus la précarité immédiate. Cela change radicalement le rapport de force dans la négociation collective — en faveur des salariés.
- Pour les employeurs, le SVG ouvre à terme la possibilité de réduire les cotisations qui financent aujourd'hui la sécurité de base (minima sociaux, RSA, aides d'urgence), permettant d'embaucher davantage à coût global maîtrisé.
- La franchise de 300 € par actif garantit que le travail rapporte toujours plus que l'inactivité. Le SVG n'est pas une trappe ; c'est un tremplin.
- Les conventions collectives, les minima salariaux et les droits acquis (retraites, chômage contributif, prévoyance) ne sont pas remplacés. Le SVG se positionne en dessous, comme un plancher inconditionnel.
- Le principal risque syndical — que les employeurs utilisent le SVG comme prétexte pour baisser les salaires — est traitable par des garde-fous explicites dans le texte fondateur.
- Dans une économie automatisée par l'IA, le SVG transforme le syndicalisme : au lieu de se battre uniquement pour la survie des emplois menacés, les syndicats peuvent négocier la qualité des transitions, les conditions de reconversion et le partage du dividende technologique.

1. Le diagnostic syndical : pourquoi le système actuel ne suffit plus

1.1 La précarité malgré l'emploi

Dans l'Union européenne, avoir un emploi ne protège plus nécessairement de la pauvreté. Eurostat estime qu'environ 8,5 % des travailleurs européens sont en situation de pauvreté au travail (in-work poverty). Ce phénomène touche particulièrement les temps partiels contraints, les contrats courts, les indépendants à revenus irréguliers et les familles monoparentales.

Le système actuel de protection sociale a été conçu pour un marché du travail stable, avec des emplois à durée indéterminée, des carrières linéaires et une croissance régulière. Ce monde n'existe plus pour une fraction croissante de la population active. L'IA accélère cette fragmentation en rendant les emplois plus incertains, les transitions plus fréquentes et les compétences plus rapidement obsolètes.

1.2 La peur du licenciement comme outil de domination

Du point de vue syndical, le problème fondamental du système actuel est que la peur du licenciement structure le rapport de force dans l'entreprise. Un salarié qui sait qu'il tombera dans la précarité s'il perd son emploi accepte des conditions dégradées : heures supplémentaires non payées, pression managériale excessive, renoncement à ses droits, silence face aux abus.

Le SVG change cette équation de manière radicale. Si un salarié sait que ses besoins essentiels sont couverts quoi qu'il arrive, il peut négocier librement, refuser des conditions inacceptables, et quitter un employeur toxique sans risquer la faim de ses enfants. C'est un transfert de pouvoir structurel, du patron vers le salarié, sans passer par la loi du travail.

1.3 L'IA comme accélérateur de vulnérabilité

L'automatisation par l'IA menace de déplacer des millions d'emplois européens dans les 10 prochaines années. Les syndicats font face à un dilemme : résister à l'IA (retarder l'inévitable et perdre en compétitivité) ou l'accompagner (au risque de voir les emplois disparaître sans filet). Le SVG résout ce dilemme en garantissant le filet. Les syndicats peuvent alors se concentrer sur la négociation des conditions de la transition plutôt que sur la défense désespérée de postes condamnés.

2. Ce que le SVG change pour les salariés

Situation actuelle	Avec le socle vital garanti
Le licenciement = risque de précarité immédiate	Le licenciement = transition protégée. Le SVG couvre les besoins essentiels dès le mois suivant la perte de revenu (recalibrage M-1).
La peur du chômage empêche de négocier librement	Le salarié négocie en position de force : il peut refuser des conditions dégradées sans risquer la survie de sa famille.
La reconversion est un luxe réservé à ceux qui ont des économies	Le SVG finance le temps de reconversion. Le salarié peut se former à l'IA ou à de nouvelles compétences sans pression financière.
Le temps partiel contraint dégrade le niveau de vie	La franchise de 300 € par actif garantit que chaque heure travaillée améliore les ressources. Le temps partiel devient un choix, pas une contrainte.
Le non-recours aux aides est massif (40 %)	Le SVG est automatique, non stigmatisant, calibré sur M-1. Pas de dossier à monter, pas de guichet à affronter.
Les transitions entre emplois sont anxiogènes	Le SVG agit comme un amortisseur de transition : le revenu ne tombe jamais en dessous du plancher vital.

2.1 Le gain concret pour un salarié licencié

Prenons le cas d'un salarié célibataire en grande ville gagnant 1 700 € net. Il est licencié suite à l'automatisation de son poste. Aujourd'hui, il touche l'ARE (allocation de retour à l'emploi) pendant une durée limitée, puis bascule vers le RSA si la reconversion échoue. Avec le SVG, dès le mois suivant le licenciement, il reçoit automatiquement 1 900,79 € de socle vital (plafond SVG célibataire grande ville). S'il retrouve un emploi à temps partiel à 800 €, ses ressources totales passent à 1 900,79 € (800 € de salaire + franchise protégée + complément SVG). Chaque euro gagné améliore sa situation.

2.2 Le cas des travailleurs précaires et indépendants

Les travailleurs de plateformes, les auto-entrepreneurs et les intermittents sont les grands perdants du système actuel de protection sociale. Leurs revenus sont irréguliers, leurs cotisations insuffisantes, et leurs droits au chômage souvent inexistant. Le SVG est indifférent au statut d'emploi : il se calibre sur le revenu réel M-1, quel que soit le contrat. C'est une protection universelle qui comble un angle mort majeur du système syndical classique, centré sur le salariat.

3. Ce que le SVG change pour les employeurs

3.1 La perspective de réduction des charges

Aujourd'hui, les cotisations sociales patronales et salariales financent à la fois la sécurité de base (minima sociaux, filets de sécurité) et les droits contributifs (retraite, chômage). Le coin fiscal (tax wedge) du salarié moyen français est de 47,2 % selon l'OCDE — l'un des plus élevés au monde. Cela signifie que pour chaque euro net versé au salarié, l'employeur paie près du double.

Si le SVG reprend la fonction de sécurité de base actuellement financée par les cotisations, une partie de ces cotisations peut être progressivement réduite. Cela ne concerne pas les cotisations retraite (qui financent des droits contributifs préservés) ni le chômage contributif (qui reste un droit lié à l'emploi). Mais les cotisations finançant les minima sociaux, le RSA, certaines allocations d'urgence et une partie des aides au logement pourraient être redéployées.

3.2 Embaucher davantage à coût maîtrisé

La réduction du coin fiscal a un effet direct : embaucher devient moins cher. Pour une PME qui hésite à créer un poste, la différence entre un coût total de 3 500 € et de 3 000 € par salarié peut être déterminante. Le SVG rend l'embauche plus attractive sans réduire le salaire net du travailleur — c'est la partie « charges de base » qui migre vers le socle vital.

3.3 Gérer la transition IA sans licenciements secs

Le rapport entrepreneurial montre que le coût de remplacement d'un salarié formé est de 50 à 200 % de son salaire annuel. Il est donc plus rationnel de reconverter que de remplacer. Mais la reconversion coûte du temps et de l'argent. Le SVG offre un cadre où l'employeur peut réduire temporairement le temps de travail d'un salarié en reconversion IA sans que celui-ci ne perde sa sécurité matérielle. Le complément SVG compense automatiquement la baisse de revenu pendant la période de formation.

Avantage employeur	Mécanisme	Condition
Réduction progressive des charges de base	Migration du financement de la sécurité de base vers le SVG	Graduelle, sans rupture des droits, négociée branche par branche
Embauche facilitée	Coût total du travail réduit pour les bas salaires	Maintien du salaire net, pas de substitution salaire/SVG
Reconversion IA sans licenciement	Le SVG compense la baisse de revenu pendant la formation	Accord d'entreprise, parcours de formation certifié
Plancher de demande garanti	Les ménages continuent de consommer même en période de restructuration	Acceptation de l'euroE par l'entreprise (réseau euroE)
Flexibilité accrue	Les transitions entre postes sont moins conflictuelles	Dialogue social maintenu, pas de contournement des IRP

4. Le risque principal : le SVG comme prétexte à la baisse des salaires

C'est la question que tout syndicaliste posera en premier. Si l'État garantit un revenu de base, qu'est-ce qui empêche un employeur de dire : « Je te paie moins, de toute façon le SVG complète » ? Ce risque est réel et doit être traité frontalement.

4.1 Les garde-fous structurels

Garde-fou	Mécanisme	Effet
Le SMIC et les minima conventionnels restent inchangés	Le texte fondateur du SVG affirme explicitement que le socle vital ne se substitue pas aux obligations salariales légales et conventionnelles.	Aucun employeur ne peut légalement réduire un salaire sous le SMIC ou le minimum de branche en invoquant le SVG.
Le SVG est un droit du citoyen, pas une subvention à l'employeur	Le SVG est versé au citoyen sur la base de sa situation personnelle, pas au titre de son contrat de travail.	L'employeur n'a aucune visibilité ni aucun contrôle sur le montant de SVG de ses salariés.
La franchise de travail protège l'incitation	Les 300 premiers euros de revenu d'activité ne réduisent pas le SVG.	Toute baisse de salaire réduit les ressources totales du salarié — il a intérêt à la refuser.
Le dialogue social est renforcé, pas supprimé	Les conventions collectives continuent de fixer les grilles salariales, les conditions de travail et les droits conventionnels.	Le SVG ajoute une couche de sécurité sous les droits conventionnels ; il ne les remplace pas.
La réduction des charges est conditionnelle et progressive	Elle ne peut intervenir qu'après validation des effets du SVG et négociation branche par branche.	Pas de choc brutal, pas d'effet d'aubaine.

4.2 Pourquoi le rapport de force penche vers les salariés

Paradoxalement, le SVG renforce le pouvoir de négociation des salariés plutôt qu'il ne l'affaiblit. Un salarié qui sait que ses besoins essentiels sont couverts peut dire non à une baisse de salaire. Il peut quitter un employeur abusif. Il peut prendre le temps de chercher un meilleur poste. Il peut rejoindre un mouvement social sans craindre la ruine.

Dans le système actuel, c'est l'inverse : la peur de la précarité pousse les salariés à accepter des conditions dégradées. Le SVG, en supprimant cette peur, donne aux travailleurs une « option de sortie » crédible. C'est l'équivalent économique d'un fonds de grève permanent et universel.

5. Articulation avec les droits existants

Droit existant	Statut dans le Civitalisme	Articulation avec le SVG
SMIC / minima conventionnels	Inchangés et non négociables	Le SVG complète les revenus en dessous du plafond vital ; il ne remplace pas l'obligation de l'employeur de payer au minimum conventionnel.
Chômage contributif (ARE)	Maintenu comme droit lié à l'emploi	L'ARE est un droit acquis par les cotisations. Le SVG intervient en complément si l'ARE est inférieur au plafond vital, ou après épuisement des droits ARE.
Retraite par répartition	Explicitement préservée	Les cotisations retraite restent intactes. Le SVG peut compléter les petites pensions en dessous du plafond vital.
RSA / minima sociaux	Progressivement redéployés dans le SVG	Le SVG reprend la fonction du RSA de manière plus automatique, plus généreuse et moins stigmatisante. Économie administrative.
Conventions collectives	Pleinement maintenues	Le SVG se positionne en dessous du plancher conventionnel. Les négociations de branche portent sur les salaires, les conditions de travail et les droits supplémentaires.
Droit de grève	Renforcé de fait	Un salarié protégé par le SVG peut faire grève plus longtemps sans risquer la survie de sa famille.
Instances représentatives (CSE, syndicats)	Rôle élargi	Les syndicats deviennent les négociateurs de la transition IA : conditions de reconversion, partage du dividende technologique, qualité du travail transformé.

6. Le nouveau rôle des syndicats dans l'économie IA

Le Civitalisme ne marginalise pas les syndicats ; il transforme leur mission. Aujourd'hui, une part importante de l'action syndicale consiste à défendre des emplois menacés et à négocier des plans sociaux. C'est une posture défensive, souvent perdante, épuisante pour les militants et frustrante pour les salariés.

Avec le SVG comme filet de sécurité, les syndicats peuvent adopter une posture offensive et constructive :

Ancien rôle (défensif)	Nouveau rôle (offensif)
Résister aux licenciements liés à l'IA	Négocier les conditions de la transition IA : calendrier, formation, accompagnement, maintien partiel du revenu pendant la reconversion
Se battre pour maintenir les emplois menacés	Négocier la création de nouveaux postes : superviseurs IA, contrôleurs qualité, formateurs, coordinateurs de transition
Défendre les minima salariaux	Négocier le partage du dividende technologique : si l'IA augmente la productivité de 30 %, quelle part revient aux salariés ?

Gérer les plans sociaux	Co-construire les parcours de reconversion avec l'entreprise et les organismes de formation
Alerter sur la précarité	Proposer des modèles d'organisation du travail intégrant l'IA de manière humaine et productive

Ce repositionnement est stratégiquement vital pour le mouvement syndical européen. Les syndicats perdent des adhérents depuis des décennies parce qu'ils sont perçus comme des défenseurs du statu quo dans un monde qui change. Le SVG leur donne un nouveau récit : ils ne se battent plus contre le changement, ils se battent pour que le changement profite à tout le monde.

7. Trajectoire de réduction des charges : séquençage proposé

Phase	Horizon	Action	Condition
1. Observation	Années 1-3	Le SVG est déployé en pilotes. Les cotisations restent inchangées. Les effets sont mesurés.	Évaluation indépendante, accord des partenaires sociaux pour la suite.
2. Substitution partielle	Années 3-5	Les cotisations finançant les minima sociaux substituables (RSA, allocations d'urgence) commencent à migrer vers le financement du SVG.	Branche par branche, avec accord paritaire. Pas de baisse du salaire net.
3. Allègement ciblé	Années 5-8	Réduction des cotisations « sécurité de base » pour les bas salaires, compensée par le SVG.	Le taux de chômage et le taux de pauvreté au travail ont baissé dans les zones pilotes.
4. Nouveau modèle stabilisé	Années 8+	Le financement de la sécurité de base est assuré par le SVG (euroE + dividende technologique). Les cotisations restantes financent les droits contributifs (retraite, chômage, prévoyance).	Consensus politique et social. Évaluation positive confirmée.

Ce séquençage est volontairement prudent. Aucune réduction de charges n'intervient avant que les effets du SVG n'aient été mesurés et validés. La logique est : d'abord prouver que le socle vital fonctionne, ensuite ajuster le financement. Jamais l'inverse.

8. Matrice des positions syndicales anticipées

Organisation	Position probable	Argument de conviction
CES (Confédération européenne des syndicats)	Favorable sous conditions	Le SVG reprend les objectifs du Socle européen des droits sociaux (principe 14). La franchise de travail préserve l'incitation. Le pouvoir de négociation des salariés est renforcé.
CGT (France)	Méfiante puis intéressée	Insister sur le renforcement du rapport de force salarial, le maintien des conventions collectives et le refus de toute substitution salaire/SVG.
CFDT (France)	Plutôt favorable	Alignement avec la culture du compromis et de la négociation. Le SVG comme outil d'accompagnement des transitions.
DGB (Allemagne)	Prudent	Présenter le SVG comme compatible avec le modèle de cogestion allemand. Insister sur la négociation branche par branche.
CCOO / UGT (Espagne)	Favorable	Forte exposition à la précarité et au travail temporaire. Le SVG répond à un besoin urgent.
Syndicats nordiques	Intéressés mais vigilants	Ils ont déjà des filets de sécurité forts. Le SVG doit être présenté comme une modernisation, pas un remplacement.

9. Recommandations pour le dialogue social

- Associer les syndicats dès la phase de consultation du livre blanc. Ne pas présenter le SVG comme un fait accompli mais comme un cadre à co-construire.
- Garantir dans le texte fondateur que le SVG ne se substitue ni aux salaires conventionnels, ni aux droits contributifs acquis.
- Prévoir un comité paritaire de suivi du SVG incluant les partenaires sociaux, avec un droit de véto sur les modifications affectant le marché du travail.
- Lier explicitement la réduction des charges à la négociation collective : aucune baisse de cotisation sans accord de branche.
- Créer un « dividende de transition IA » négocié au niveau de l'entreprise : quand l'IA augmente la productivité, une partie des gains est partagée avec les salariés (prime, formation, réduction du temps de travail, hausse salariale).
- Former les représentants syndicaux à l'IA pour qu'ils puissent négocier en connaissance de cause les impacts technologiques dans leurs secteurs.

Conclusion

Le Civitalisme n'est pas l'ennemi du syndicalisme ; il en est potentiellement le meilleur allié. En supprimant la peur de la chute, le SVG libère les salariés pour négocier. En garantissant un plancher de demande, il protège les emplois indirectement. En finançant le temps de reconversion, il rend les transitions supportables. Et en redéfinissant le partage de la valeur dans une économie automatisée, il donne aux syndicats un nouveau combat — plus porteur, plus ambitieux et plus fédérateur que la seule défense de l'existant.

Le message aux partenaires sociaux peut être résumé ainsi : le SVG ne vous enlève rien. Il vous donne un socle sur lequel construire. Le vrai risque n'est pas le Civitalisme ; c'est l'absence de Civitalisme dans une économie où l'IA transforme tout et où rien n'est prévu pour ceux qui perdent.

Références

[1] Eurostat, In-work poverty in the EU, 2024.

[2] OCDE, Taxing Wages 2025 — France tax wedge 47,2 %.

[3] Commission européenne, Socle européen des droits sociaux, principe 14.

[4] CES, Resolution on Just Transition, 2024.

[5] Eurofound, Living and Working in the EU e-survey 2025.

[6] OCDE, Basic income or a single tapering rule, 2023.

[7] FMI, Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work, 2024.

[8] Civitalisme — rapport économique de simulation, avril 2026.

[9] Civitalisme — rapport philosophique de cadrage, avril 2026.

[10] Civitalisme — rapport entrepreneurial de cadrage, avril 2026.

Document de travail