

Monaco Business News

> NUMÉRO 63

ÉTÉ 2018

Prix 2 €

ISSN 2519 - 7770

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM :

BILAN DES ACTIONS 2017 ET PERSPECTIVES 2018

P.2

Billet Éco P.16

Éducation : comment former
à moins de conformité ?

La FEDEM vous informe P.24

Le phénomène Blockchain
décrypté

FEDEM
Fédération des Entreprises Monégasques



SANTÉ



ENTREPRISE



RESPONSABILITÉ CIVILE



CONSTRUCTION



WWW.SUISSCOURTAGE.COM

**ÊTRE EXPERT
POUR VOUS ACCOMPAGNER**

ANTIBES • CANNES • FORT LAUDERDALE • LONDRES • LUXEMBOURG • MARSEILLE • MENTON • MONACO • ROTTERDAM • VIAREGGIO

12, Quai Antoine 1^{er} - MC 98000 MONACO - T: +377 93 30 42 43



Protégez votre entreprise contre les **Cyber Risques**
& réduisez vos coûts en **Cyber Assurance**

Gestion de crises,
Plan de Reprise d'Activité Informatique,
Sécurisation des données,
Coffre-Fort Electronique Communiquant (CFEC),
Archivage à valeur probante.



GROUPE **telis**

(+377) 97 98 1818 | contact@actis.mc | www.actis.mc
«Le George V» - 14, avenue de Grande-Bretagne - 98000 MONACO



Philippe Ortelli

L'éditorial du Président

SOMMAIRE

NUMÉRO 63 / ÉTÉ 2018

DOSSIER

**Assemblée Générale
de la FEDEM :
bilan des actions 2017
et perspectives 2018** p. 2 à 14

BILLET ÉCO

**L'éducation est-elle
la clé de demain?** p. 16 à 19

INTERVIEWS

**Centre de Transfusion
Sanguine** p. 20
Narmino-Sorasio p. 22

**LA FEDEM
VOUS INFORME** p. 24 à 28

VIE SYNDICALE p. 30 à 31

INDICES SOCIAUX p. 32

Far away, so close

La Principauté du monde économique et de l'entreprise se porte bien. Ces résultats, nous les devons à l'efficacité sans cesse prouvée de notre modèle global, institutionnel, social, économique, financier, juridique et politique. Au moment de basculer vers la seconde partie de nos exercices respectifs, je souhaite nous rappeler pour autant deux obligations majeures : celle de prévoir et d'anticiper l'avenir à moyen terme, tout en gérant au mieux les nouvelles contingences de l'immédiateté.

Ces nouveaux défis nous les connaissons : qualité de vie, nouvelles technologies, nouveaux modes de consommation, problèmes de circulation et d'infrastructures pour absorber les nouveaux volumes de salariés dont notre système économique, nos caisses sociales et nos entreprises, auront besoin dans les années qui viennent. À plus long terme, n'oublions pas non plus que le budget de l'État aura besoin de cette augmentation du nombre de salariés pour absorber les déséquilibres de l'épineux dossier de la retraite des fonctionnaires et des ressources de TVA générées par ce travail.

Notre responsabilité collective, c'est la flexibilité et l'adaptabilité immédiate pour continuer d'être en pointe. Un exemple avec la technologie Blockchain. Votre Monaco Business News avait été le premier à mettre en lumière l'opportunité extraordinaire que représente cette évolution technologique majeure pour Monaco et pour sa place dans le monde. Depuis, une proposition de loi a été votée – il y a 6 mois – et le Gouvernement a annoncé son intention de la transformer en projet de loi. Pour cela, il dispose d'un délai constitutionnel de 1 an. Or, dans ce domaine comme dans d'autres, chaque mois compte dans la géopolitique des opportunités économiques. Le défi est là, adapter notre législation pour ne pas se laisser distancer. Monaco doit profiter sa taille humaine et d'une législation qui n'est pas écrasée par le poids de la norme. Voilà un bel exemple de besoin d'immédiateté : nos autorités doivent en prendre la mesure.

Beaucoup pensent à l'avenir. Le Conseil Supérieur pour l'Attractivité est tourné vers de nouveaux horizons tout comme le futur Think Tank annoncé par le Conseil national. À sa place, le MEB joue également son rôle tout comme nous, à la FEDEM. Toutes nos entités travaillent dans le même sens. C'est une chance qui doit être transformée dans les faits pour que nos atouts soient optimisés, notre modèle renforcé, et nos perspectives de développement économique encore et toujours affirmées.

Le Président, Philippe Ortelli

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE DE LA FEDEM :

BILAN DES ACTIONS 2017 ET PERSPECTIVES 2018

L'Assemblée Générale de la FEDEM du 20 mars a permis au Président Philippe Ortelli de présenter à plus de 120 chefs d'entreprises un bilan 2017 très riche en activités, ainsi que les perspectives pour 2018.

Le Président l'a annoncé en ouverture de séance : *"En 2017, l'activité de la FEDEM a été encore plus chargée que l'année précédente. Beaucoup de choses ont été faites pour défendre les intérêts des entreprises."*

Philippe Ortelli a d'abord fait le point sur les adhésions : *"De nombreuses entreprises nous ont rejoint pour participer à l'effort collectif. Deux nouveaux syndicats professionnels devraient également venir renforcer la représentativité de la FEDEM : le Syndicat des Entreprises d'aide et d'Accompagnement à Domicile, créé mais non encore affilié, et la Chambre Syndicale des Blockchains récemment créée. Nous avons aussi eu la confirmation de la fusion des deux syndicats de formateurs professionnels qui avaient été créés."* Des actions de promotion envers les petites entreprises qui ont le sens de l'intérêt général et ne sont pas encore membres sont par ailleurs prévues.

Il a aussi salué le travail des chefs d'entreprises bénévoles qui représentent la FEDEM dans les commissions paritaires et les organismes socio-économiques : *"Je les remercie pour leur implication au service de l'intérêt collectif."*

Il a ensuite présenté les actions économiques, juridiques et sociales de la FEDEM, en mettant en avant les nombreux dossiers dans lesquels la FEDEM s'est investie et plus particulièrement, dans l'ordre historique :

Modifications de certaines dispositions relatives à la médecine du travail

La FEDEM avait alerté à plusieurs reprises le Gouvernement et le Conseil National sur les lacunes de la loi n°1348 sur le reclassement des salariés déclarés inaptes à leur poste par le médecin du travail et sur les dérives constatées dans son application.

"Le projet de loi n°945, présenté en 2015, avait repris des mesures proposées par la FEDEM. Aussi, la loi n°1451 adoptée le 4 juillet 2017 et qui entrera en vigueur le 14 juillet 2018 comprend des mesures encadrant davantage l'inaptitude qui satisfait la FEDEM. Nous avons notamment obtenu que le médecin du travail fasse une étude de poste et des conditions de travail avant toute déclaration d'inaptitude définitive, qu'il ne puisse déclarer celle-ci sans remettre un rapport à l'employeur, et que ce dernier ait le droit de contester la déclaration d'inaptitude. Il reste cependant les potentiels effets pervers liés à la suppression de la visite médicale d'embauche (sauf pour les postes à risque). Pour une meilleure prévention, nous avons donc demandé que, dans certains secteurs, les salariés qui débutent une activité dans une entreprise passent des visites complémentaires pour fixer un T0 de leur état de santé. Si les examens révèlent des atteintes corporelles antérieures, ostéopathiques en particulier, cela permettrait qu'elles ne soient pas à la charge du dernier employeur dans le cas où le salarié viendrait ensuite à être déclaré inapte", a précisé le Président.

Accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées

La FEDEM s'est également impliquée dans le dossier relatif à l'accessibilité du cadre bâti aux personnes handicapées (voir article page 10). Suite à la publication en décembre 2017 de textes précisant les modalités d'application de la loi n°1441 du 5 décembre 2016, elle a rencontré le Conseiller-Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme le 16 mars 2018 afin d'attirer son attention sur les risques liés à ces textes qui instaurent des procédures administratives longues, pouvant aller jusqu'à 6 mois. Pour Henri Fabre, Conseiller au Bureau Fédéral : *"Si l'on n'est pas conforme à la loi, une demande de dérogation partielle doit être établie par un organisme agréé ou un architecte*



© FEDEM

auprès de l'État. Elle sera instruite par une commission et décidée par le Ministre d'État. Sans réponse dans les 45 jours, la demande sera réputée refusée." Et le Président d'ajouter : "Un permis étant nécessaire à Monaco même pour mettre une cloison, certains locaux anciens peuvent être lourdement impactés. Un restaurant qui perdrait par exemple 5 tables pour passer les toilettes du sous-sol à l'étage subirait une importante perte d'exploitation. Ce qui semble normal dans l'esprit de la loi peut in praxi être difficilement adaptable au bâti monégasque. Le Gouvernement nous a annoncé qu'il fera preuve de bienveillance dans l'analyse des demandes de dérogations partielles, mais le risque lié au pouvoir discrétionnaire de l'administration et à la longueur excessive du délai de recours demeure. Le Gouvernement nous a annoncé son accord pour réviser ces arrêtés au bout de 2 ans et non de 5."

Harcèlement et violence au travail

En 2012, la FEDEM avait obtenu le retrait de la proposition de loi n° 198 relative à la protection contre la discrimination et le harcèlement, et en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes, déposé en 2010, trop contraignant pour les entreprises. Un projet de loi plus adapté aux entreprises, ne contenant plus de dispositions sur la discrimination ni sur l'égalité hommes/femmes, et répondant aux souhaits de la FEDEM, avait ensuite été déposé. La FEDEM avait été consultée par le Conseil National et un consensus avait alors été trouvé.

Ce projet a toutefois été amendé en septembre 2017, suite aux préconisations du Haut-Commissaire à la Protection des Droits, des Libertés et à la Médiation. Le 5 décembre 2017, la loi n° 1457, introduisant notamment la notion d'atteinte à la dignité de la personne comme conséquence possible du harcèlement moral ou sexuel au travail, a ainsi été votée. "Nous considérons que cette notion est très floue. Cette loi

prévoit également l'obligation de résultat pour l'employeur qui doit faire cesser tout fait de harcèlement dans l'entreprise. Or, dans nos petites sociétés, nous n'avons pas les moyens de mettre en place un traçage pour répondre à cette obligation. La désignation d'un référent ayant le statut de salarié protégé sera aussi obligatoire pour toute entreprise de plus de 10 salariés et pour toute société concédée. La loi instaure également un renversement de la charge de la preuve : la victime établit les faits qui permettent d'en présumer l'existence, et dans tous les cas il appartient au défendeur de prouver que les faits ne sont pas constitutifs de harcèlement. L'abus de dénonciation ne peut être sanctionné que s'il y a intention de nuire. La FEDEM va demander la modification de cette loi, afin de préciser les notions qui lui paraissent vagues et sources de contentieux."

Lutte contre le blanchiment de capitaux, le financement du terrorisme et la corruption

En octobre 2017, le projet de loi n° 972 ayant pour objectif de compléter la loi n° 1362 afin de transposer en droit monégasque la Directive européenne 2015/849 relative à la prévention de l'utilisation du système financier aux fins du blanchiment de capitaux ou du financement du terrorisme a été déposé au Conseil National. Considérant que plusieurs de ces dispositions sont attentatoires aux libertés et à l'attractivité du pays, et qu'il impose aux entreprises monégasques des contraintes plus fortes que nécessaire pour la transposition de la Directive européenne, les Présidents de Syndicats affiliés se sont prononcés contre ce texte. "Il prévoit d'imposer aux professionnels de recueillir, conserver et déclarer au SICCFIN des informations sur les clients habituels, potentiels, éventuels bénéficiaires effectifs ou mandataires, sur les transactions refusées ou interrompues, et de limiter le paiement en



espèces à 10 000 €. Or, aujourd'hui, une quinzaine de pays européens ne fixent pas de limite légale au paiement en espèces (Allemagne, Autriche, Royaume-Uni...), même si certains ont fixé des restrictions dans la pratique", a indiqué le Président avant d'ajouter : "Nous voulons que Monaco reste un espace de liberté. Sous prétexte de lutte contre le financement du terrorisme, les chefs d'entreprises craignent qu'on ne leur impose un système de contrôle de plus en plus drastique de la vie privée des individus et de la traçabilité de leurs actes d'achats et de leurs comportements."

La FEDEM a exprimé ces remarques au Ministre d'État et lui a demandé de soumettre ce projet de loi à la réflexion du Conseil Supérieur pour l'Attractivité. Contact a aussi été pris avec le Conseiller-Ministre des Finances et de l'Économie.

Proposition de loi n° 229 relative à la protection des lanceurs d'alerte

En avril 2017, une proposition de loi n° 229 relative à la protection des lanceurs d'alerte prévoyant qu'un lanceur d'alerte salarié ne peut faire l'objet d'aucune sanction, ni d'aucune différence de traitement qui pourrait affecter défavorablement sa carrière, a été déposée au Conseil National. L'employeur y est soumis à certaines mesures : il doit mettre en place les procédures de recueil de signalement et de confidentialité, il peut désigner un référent pour recueillir les signalements, obligatoire dans les entreprises publiques et concédées. Tout signalement doit être porté sous 2 semaines à la connaissance du pouvoir judiciaire ou de l'autorité administrative compétente. La FEDEM a écrit au Conseil National pour contester l'opportunité d'un tel texte à Monaco en insistant sur les nouvelles contraintes qu'il imposerait aux entreprises. À ce jour, le texte n'a pas encore été voté.

Projet de loi n° 912 relatif au droit international privé

En 2013, suite à son dépôt, la FEDEM avait analysé le projet de loi n° 912 relatif au droit international privé pour en apprécier les conséquences possibles pour les entreprises. Objectifs : renforcer l'attractivité et la sécurité juridique de Monaco en codifiant les textes, mais aussi proposer des solutions pour déterminer la juridiction compétente et le droit applicable aux différends susceptibles de naître entre personnes. La FEDEM a estimé que ce texte proposait une approche libérale laissant une large place à la liberté contractuelle et au choix des parties et l'a soutenu. Le 22 juin 2017, la loi n° 1448 sur le droit international privé pour la résolution de conflits de lois et de juridictions a été votée.

Rencontre du Conseil Fédéral avec le Conseiller-Ministre des Finances et de l'Économie

Le Président a souligné l'inflation législative et réglementaire des 12 derniers mois, en insistant sur l'importance, au-delà des textes européens, d'adapter tous ces textes à l'ADN de Monaco, à son modèle économique et social unique.

Il est ensuite revenu sur le déjeuner informel du 30 juin 2017 au cours duquel les Présidents des Syndicats affiliés ont reçu Jean Castellini, Conseiller-Ministre des Finances et de l'Économie, qui a permis d'aborder l'ensemble des sujets importants pour l'avenir économique de Monaco. "Cet échange franc a permis aux chefs d'entreprises présents d'exprimer leurs craintes et leurs besoins, pour avancer ensemble dans l'intérêt du pays. Le Gouvernement a été à l'écoute des entreprises, et a parfaitement compris qu'il a besoin d'avoir des entreprises performantes et efficaces pour rapporter de la TVA et des charges sociales", s'est-il félicité.

Projets de vœux du Conseil Économique et Social (CES)

Philippe Ortelli a également mis en exergue la recrudescence du nombre de projets de vœux déposés au CES : "On a vu arriver de nombreux projets de vœux, dont notamment celui visant à allonger le congé maternité en cas de grossesse simple (voir article en p. 11-12) de 2 semaines, pour le faire passer de 16 à 18 semaines, a aussi été déposé. La position de la FEDEM est clairement de maintenir le congé maternité à 16 semaines car sa durée peut déjà être augmentée de 2 semaines si l'état pathologique de la salariée le nécessite. De plus, cet allongement risquerait d'avoir des conséquences sur les autres durées de congé maternité fixées par la loi n° 870. Même si la situation est très variable en Europe selon les pays, ces évolutions nous semblent exagérées", a-t-il conclu.

Nouvelle convention d'assurance chômage

Le 14 avril 2017, les partenaires sociaux français ont conclu une nouvelle convention d'assurance chômage qui a ensuite été proposée à leurs homologues monégasques, afin qu'ils se prononcent sur son extension en Principauté. Si les principales règles ont été conservées, quelques modifications ont été apportées pour améliorer l'équité et s'adapter aux réalités du marché du travail. Et le Président de confirmer : "La FEDEM n'ayant rien relevé de contestable dans cette convention, elle a donné son accord pour son extension à Monaco."

Accidents du travail (AT) et maladies professionnelles

Le départ de l'assureur AXA du marché monégasque AT, dont il représentait près de 50 %, le manque de clarté des textes sur les règles et montants d'indemnisation, et la sinistralité bien supérieure aux primes nettes à Monaco, ont conduit la FEDEM, en collaboration avec la Chambre Monégasque de l'Assurance, la Chambre Patronale du Bâtiment et l'Association Monégasque des Activités Financières, à demander une révision de la loi n° 636 du 11 janvier 1958. En 2017, des améliorations de la loi ont ainsi été proposées au Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé, qui en a approuvé deux : la modification du principe d'annualisation des rentes avec une indemnité forfaitaire versée pour les cas d'incapacité permanente partielle (IPP) inférieure à 10 %, et l'extension de la période de référence du salaire servant de base au calcul de l'indemnité journalière. *"Aujourd'hui, nous constatons que sur la masse globale d'activités monégasques, les sinistres coûtent trop cher par rapport aux primes versées. Face à cette dérive, nous devons certes accepter d'augmenter les primes, mais certains paramètres du régime devront aussi être modifiés par un projet de loi. Les accidents de trajet pèsent 30 à 35 % de la globalité des accidents du travail. Or, si les employeurs peuvent mettre en place des moyens pour protéger leurs salariés dans les entreprises, ils ne maîtrisent pas la sinistralité lors des trajets de travail"*. Pour favoriser la prise de conscience, la FEDEM a aussi émis l'idée de créer un Observatoire du risque AT.

Le Conseiller-Ministre ayant précisé que, préalablement à toute modification de la loi, la Commission Spéciale AT/MP devait être saisie pour recueillir sa position, la FEDEM va saisir cette commission pour lui soumettre ses propositions.

Création d'une Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque (CRCM)

Le Président est revenu sur le projet, initié par la FEDEM, de création d'une Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque (voir article en p. 7) : *"Les régimes français AGIRC et ARRCO fusionneront au 1^{er} janvier 2019, aussi nous nous battons pour maintenir les capacités des salariés monégasques à aujourd'hui et pouvoir le plus tôt possible créer la CRCM, qui se substituera à l'AGIRC et l'ARRCO pour gérer les cotisations et les pensions de nos salariés, selon les accords pris avec l'USM."*

Michel Gramaglia, Président de l'Association Monégasque de Retraite par Répartition (AMRR), a précisé : *"Les études actuarielles montrent que la caisse monégasque est viable. La FEDEM a vraiment joué son rôle dans ce projet qui est en bonne voie. Nous avons maintenant besoin de l'aide des Autorités Monégasques pour que notre pays récupère son*

autonomie et qu'un texte de loi officialise la création de la CRCM d'ici la fin de l'année, avant la fusion de l'AGIRC et de l'ARRCO."

Le Gouvernement a réitéré son soutien au projet, et fin 2017, l'AMRR a notifié par écrit à l'AGIRC et l'ARRCO la sortie à terme de Monaco du régime français. Les commissions paritaires françaises ont mandaté leur Président pour rencontrer prochainement les partenaires sociaux monégasques.

Négociations pour un accord d'association entre Monaco et l'Union Européenne

En février 2017, la FEDEM a participé à un séminaire sur l'avancée des négociations engagées avec l'UE en présence de représentants du Gouvernement, du Conseil National, des Professions Réglementées... Après avoir été retardées en raison du Brexit, les négociations sur les aspects institutionnels ont presque abouti et portent désormais sur les aspects économiques. Le maintien de certaines spécificités monégasques, dont la priorité nationale, restent des prérequis pour Monaco.

"C'est un sujet complexe qui nous partage au sein du Conseil Fédéral. Nous sommes attentifs aux problématiques, parfois divergentes, des 28 branches professionnelles représentées au sein de la FEDEM. Et nous pouvons faire confiance au Gouvernement qui a une attitude raisonnable d'écoute des différents besoins des secteurs. Notre Souverain a confirmé qu'il ne prendra pas de décision contraire à l'intérêt du pays et a déjà défini les lignes rouges. Néanmoins, nous ne pourrions pas toujours rester au milieu du gué comme aujourd'hui. La non reconnaissance de Monaco dans l'Europe est problématique pour certains secteurs (agroalimentaire, chimie, pharmacie, intérim, assurance, transports...) qui ont besoin de commercer plus librement avec l'UE, pour la vente professionnelle en ligne, ou pour répondre aux appels d'offres de marchés publics européens. La FEDEM est d'ailleurs intervenue dans plusieurs dossiers. C'est un vrai débat qui exige de bien réfléchir à ce vers quoi nous voulons aller tous ensemble, en analysant toutes les conséquences et les enjeux pour trouver le bon équilibre", a souligné Philippe Ortelli.

Point sur les loyers des locaux commerciaux et industriels

Les locaux domaniaux à usage de bureaux ont fait l'objet d'une hausse sensible des loyers pénalisant les entreprises locataires. Le Président a rappelé que la FEDEM, consciente de ce frein à la compétitivité pour les entreprises monégasques, dont certaines sont contraintes de s'installer en France où les loyers et les charges sociales sont plus attractifs, a porté au Gouvernement les revendications des entreprises concernées : *"Nous avons sensibilisé le Conseiller-Ministre des Finances et de l'Économie au problème du coût du*



foncier, en particulier dans les domaines. Ayant estimé que les anciennes grilles n'étaient plus adaptées à la réalité économique du marché, le Gouvernement a en effet décidé de porter les loyers domaniaux à un seuil d'environ 350 € HT le m² sur 5 ans, soit des loyers encore inférieurs à ceux du marché privé. Le Gouvernement a notamment modifié les règles de la prime industrielle de façon à alléger le poids du loyer."

Réglementation du travail de nuit

Sur la réglementation du travail de nuit (voir article en p.7), Philippe Ortelli a expliqué : "En 2017, le nouveau Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a relancé ce dossier et organisé des réunions de travail toutes les trois semaines avec les partenaires sociaux, la SBM et la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale. Une trentaine de points y ont été abordés, sur lesquels la FEDEM a exprimé ses positions. À Monaco, le travail de nuit est déjà réglementé par l'ordonnance-loi n°677 sur la durée du travail. Néanmoins, nous sommes favorables à une évolution de la réglementation dès lors qu'elle reste raisonnable et basée sur un juste équilibre entre la protection des travailleurs de nuit et les impératifs économiques des entreprises. L'idée c'est d'avoir peu de salariés concernés par le travail de nuit, mais avec de vraies compensations."

Un avant-projet de loi va être rédigé d'ici juin prochain par la Direction de l'Action Sanitaire et Sociale, puis adressé aux partenaires sociaux, dans l'objectif d'un dépôt en septembre au Conseil National.

Promotion du Diplôme d'Université de Droit Social Monégasque

Le D.U. a été initié par la FEDEM via l'Association pour la Connaissance du Droit Social Monégasque, en partenariat avec l'Université de Montpellier. 14 candidats issus de cabinets, d'entreprises et d'institutions ont suivi la 2^e promotion, et 13 d'entre eux ont obtenu le diplôme remis le 29 juin 2017, dont 2 avec mention "Très bien". La 3^e promotion a débuté en novembre 2017 avec 12 candidats et s'achèvera en juin 2018. Le Président en a souligné l'importance : "Notre droit du travail est original et équilibré. Il est fondamental de le transmettre pour permettre aux entreprises de mieux en maîtriser les règles." À terme, l'objectif est de créer un site dédié, d'organiser des forums de discussion et des petits déjeuners débats.

Point sur les Caisses Sociales Monégasques

Le Président a fait le point sur les résultats des Caisses Sociales : "Le budget rectificatif 2016-2017 de la Caisse Autonome de Retraite (CAR) confirme la dégradation continue du régime, avec un déficit technique de 13,8 millions

d'euros et un résultat total positif de 13 millions d'euros du fait de la gestion financière. Soulignons que le taux de cotisation a été augmenté de seulement 0,12 points grâce à la mobilisation des représentants de la FEDEM qui ont évité une hausse supplémentaire de 0,5 % des cotisations sociales. La situation n'est pas catastrophique mais le rendement du régime est toujours trop élevé pour assurer un équilibre sur le long-terme, et cela malgré l'effet progressif de la déflation de la valeur du point et de l'inflation, l'impact des régimes français du fait des carrières mixtes, et l'âge moyen de départ en retraite de plus de 62 ans à la CAR."

Du côté de la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS), en 2016-2017, pour la première fois depuis longtemps, les dépenses de santé ont diminué : "Nous avons une marge technique excédentaire de 25,2 millions d'euros, un résultat total positif de 15,5 millions d'euros, et une baisse du taux de cotisation de 0,40 point", s'est réjoui Philippe Ortelli.

Dispositif de formation professionnelle

Le Président a rappelé tout l'intérêt de ce dispositif soutenu par le Gouvernement à hauteur de 30 % HT pour les langues étrangères, le français pour étrangers, l'informatique-bureautique, les techniques d'accueil, et de 25 % HT pour le management, la communication, les ressources humaines (plafond annuel de 4 500 € par entreprise). "Ce système est bénéfique à tous", a-t-il insisté.

Élection du Bureau Fédéral 2018

Après l'approbation à l'unanimité de l'ensemble des rapports et propositions, le Président a salué l'engagement de l'équipe sortante et annoncé deux changements au sein du Bureau Fédéral. Philippe Clérissi, qui occupait le poste de Conseiller, parti en retraite de ses fonctions électives, est remplacé par Henri Fabre, Président du Syndicat Patronal des Activités de Conseil, d'Ingénierie et d'Expertise Technique (SPAC), qui avait intégré le Bureau Fédéral en 2017. Alexandre Albertini, qui a choisi de renoncer à sa fonction de Conseiller, est remplacé par Irene Ballini, elle aussi de la Chambre Monégasque du Shipping.

Bureau Fédéral pour l'exercice 2018 :

- Philippe Ortelli, Président
- Corinne Bertani, Secrétaire Générale
- Alain Vivalda, Trésorier
- Henri Leizé, Vice-président pour les Affaires Sociales
- Jean-Franck Bussotti, Vice-président pour les Études Économiques
- Irene Ballini, Conseiller
- Henri Fabre, Conseiller

Ce qu'il faut savoir sur la CRCM

Depuis 1968, en plus de la Caisse Autonome des Retraites monégasque qui gère la retraite de base, tous les salariés monégasques cotisent à l'ARRCO et les cadres à l'AGIRC, deux organismes français qui gèrent les retraites complémentaires. Cette délégation à la France de la gestion des retraites complémentaires se fait au travers de conventions bilatérales mises à jour régulièrement, un accord dérogatoire permettant aux salariés ayant réalisé majoritairement leur carrière à Monaco de continuer de bénéficier des conditions de liquidation monégasques. Les différences d'évolution de la France et de la Principauté d'une part, et la fusion prochaine de l'ARRCO et de l'AGIRC d'autre part, ont remis en cause la possibilité de poursuivre cette gestion extraterritoriale. Aussi, la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM) et l'Union des Syndicats de Monaco (USM) se sont entendues pour créer une Caisse de Retraite Complémentaire Monégasque (CRCM).

Ainsi, la FEDEM et l'USM ont signé le 13 décembre 2013 l'Avenant n° 21 à la Convention Collective Nationale du Travail, accord historique qui constitue le socle de la création de la CRCM qui gèrera les cotisations et pensions des salariés monégasques. Cette dernière, qui se substituera au régime actuel, pérennisera et améliorera le système de retraite complémentaire en offrant un taux de rendement de 7 % avec pour objectif de faire légèrement baisser à terme les cotisations salariales et patronales.

Depuis cette date, un groupe de travail a été constitué. Il a été décidé que la Caisse monégasque sera indépendante de la CAR au sein des Caisses Sociales Monégasques (CSM), dont elle bénéficiera des moyens administratifs et informatiques. À ce jour, la CSM a pu reconstituer 95 % des carrières, ces données permettront de réaliser une nouvelle étude actuarielle encore plus précise afin de convaincre le Conseil National de l'intérêt de créer cette caisse. Les parties monégasques concernées (FEDEM, USM, Département des Affaires Sociales et de la Santé, AMRR, CSM) ont commencé à travailler sur la rédaction du projet de loi de création de la CRCM, sous la présidence du Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé. Les partenaires sociaux monégasques ont aussi rencontré l'AGIRC et l'ARRCO afin de discuter des conditions de sortie du régime français. Enfin, la mise à jour de mars 2018 de l'étude rétrospective réalisée par SPAC Actuaire a démontré que la CRCM est viable, au point de permettre la constitution d'une réserve importante quel que soit le scénario retenu.

Le projet de création d'une caisse monégasque, seule à même de garantir les droits des salariés à Monaco, a donc bien avancé et approche de sa réalisation finale.

Réglementation du travail de nuit

La FEDEM a été invitée à se prononcer sur la réglementation du travail de nuit lors de nombreuses réunions entre les partenaires sociaux et le Gouvernement Princier au Ministère d'État.

Le Conseil National avait adopté le 6 juin 2017 la proposition de loi n° 210 sur la réglementation du travail de nuit.

Considérant que cette proposition aborde une problématique qui concerne environ 20 % des salariés en Principauté et touche de nombreux secteurs d'activités, le Gouvernement a souhaité ouvrir une concertation avec les partenaires sociaux pour y donner suite. Les parties se sont donc réunies à 7 reprises au Ministère d'État en vue de l'élaboration d'un projet de loi (voir encadré dédié à l'Ordonnance Loi n° 677).

Retour sur la proposition de loi initiale (2013)

Avant ces rencontres, la FEDEM avait eu l'occasion de se prononcer sur la proposition de loi n° 210 initiale qui avait

été déposée au Conseil National le 13 décembre 2013. Elle avait estimé que cette proposition de loi remettait en cause l'équilibre existant dans l'Ordonnance Loi n° 677 sur la durée du travail qui définit et encadre suffisamment le travail de nuit, et lui reconnaît explicitement une légitimité en Principauté.

En effet, cette proposition posait le principe d'interdiction du travail de nuit, sa licéité n'étant plus admise que dans des cas limitativement énumérés correspondant aux besoins de certains secteurs d'activités recourant habituellement au travail de nuit, ainsi qu'à certaines entreprises qui en éprouveraient le besoin de manière ponctuelle. Le travail de nuit revêtait alors un caractère exceptionnel. Ainsi tous les salariés concernés pourraient travailler la nuit, y compris les femmes, et à tous les postes, mais dans des conditions fixées par la loi.

Elle rajoutait à ces limitations des contraintes excessives et difficilement réalisables dans la pratique qui auraient pu non seulement décourager les chefs d'entreprises, mais



également diminuer grandement les chances de pouvoir instaurer cette forme de travail qui est pourtant indispensable au tissu économique monégasque.

Ainsi, le législateur faisait de la négociation de convention collective un préalable à la mise en place du travail de nuit, sans avoir pesé toutes les difficultés actuelles pour négocier un accord conventionnel, en l'état de la législation.

Le législateur introduisait également une consultation préalable du médecin du travail avant toute décision relative à la mise en place ou à la modification de l'organisation du travail de nuit, par l'employeur et par le salarié, qui aurait pu l'alourdir et retarder sa mise en application, justifiant cette disposition par le fait que le travail de nuit aurait des conséquences néfastes sur la santé des salariés.

La loi introduisait de plus des dérogations à la durée du travail en raison de la pénibilité accrue du travail de nuit. La limite du travail de nuit était fixée à 40 heures sur une période de 3 mois, pouvait être portée à 44 heures quand les caractéristiques propres à l'activité d'un secteur l'auraient justifié.

Enfin, la proposition obligeait les parties à compenser les heures de nuit dans l'accord conventionnel, et elle introduisait un droit à la retraite supplémentaire (1 an de droit pour chaque période de 10 ans de travail de nuit).

Pour toutes ces raisons, les chefs d'entreprises n'étaient pas favorables à cette proposition de loi qui ne tenait pas suffisamment compte du contexte économique, de la législation existante, et du fonctionnement des entreprises.

Finalement, la proposition de loi a été amendée par le Conseil National pour revenir à un texte beaucoup plus raisonnable et respectueux des entreprises. Ce dernier supprimait le caractère exceptionnel du recours au travail de nuit afin d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilités sociales, et la négociation collective préalable à la création ou à l'extension d'un service de nuit dans l'entreprise, ainsi que les contreparties obligatoires et la limitation de la durée du travail. La nouvelle proposition de loi modifiait également les droits supplémentaires à la retraite en prévoyant non plus un an de droit pour chaque période de 10 ans de travail de nuit, mais 5 mois de droit pour chaque période de 5 ans de travail de nuit.

La position de la FEDEM

Lors des réunions de travail au Ministère d'État, la FEDEM a démontré qu'elle était favorable à l'encadrement du travail de nuit, afin de préciser certaines notions juridiques importantes qui ne figurent pas dans l'ordonnance loi n° 677. Cette dernière a en effet toujours permis aux employeurs et aux salariés de pouvoir, dans des métiers exigeant une présence de nuit, travailler normalement, et d'atteindre un objectif économique indispensable pour l'attractivité de notre pays.

La FEDEM a particulièrement insisté sur le fait que le travail de nuit est indispensable au fonctionnement de certaines entreprises et est souvent un choix de vie de certains salariés, qui pour rien au monde ne changeraient leurs habitudes pour travailler le jour.

Ordonnance Loi n° 677

Le travail de nuit est depuis 1959 encadré par les articles 11 et 13 de l'Ordonnance Loi n° 677 sur la durée du travail. Ses points essentiels sont :

La définition du travail de nuit :

- Le travail de nuit est défini dans l'article 11 :
"Tout travail entre 22 h et 5 h est considéré comme travail de nuit."
- Ce même article prévoit des aménagements :
"Toutefois, une convention collective peut prévoir qu'une autre période de 7 heures consécutives, comprise entre 22 h et 7 h, se substitue à celle fixée ci-dessus.
Lorsque la dérogation ne résultera pas d'une convention collective, elle ne peut être prévue qu'avec l'autorisation de l'Inspection du Travail qui consultera les délégués du personnel, ou à défaut, le personnel intéressé."

Le règlement des heures de nuit :

Aucune disposition légale ne vient prévoir la majoration particulière de la rémunération du travail de nuit. Certaines conventions collectives à Monaco la prévoient (hôtels, cafés, restaurants). Toutefois, en application de la loi n° 739, article 11, de telles majorations pourraient s'imposer à l'employeur monégasque si elles sont prévues par la convention collective française de rattachement.

Les restrictions au travail de nuit :

Le travail de nuit est interdit :

1. Aux apprentis et aux mineurs de moins de 18 ans (Article 13 ter, qui étend jusqu'à 6 heures la durée de la nuit).
Le texte prévoit toutefois que "des dérogations à titre exceptionnel peuvent être accordées par l'Inspection du Travail après avis conforme du Médecin du Travail dont relève l'établissement." Pour les professions de la restauration et de l'hôtellerie, un

arrêté ministériel déterminera les conditions dans lesquelles des dérogations pourront également être accordées.

L'article 13 qui précise : "Il peut être dérogé, sur simple préavis, aux dispositions de l'article 13 ter, en ce qui concerne les adolescents du sexe masculin âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus au matériel, soit aux installations, soit aux bâtiments de l'entreprise."

2. Aux femmes, dans certaines activités :
"Les femmes ne peuvent être employées à aucun travail de nuit dans les usines, chantiers, ateliers et leurs dépendances sauf si elles occupent des emplois de direction ou à caractère technique et impliquant une responsabilité." (Article 11)

L'article 13 de l'Ordonnance Loi permet à l'Inspecteur du travail d'accorder des dérogations, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du personnel intéressé.



© Wikimedia commons - CC BY 3.0 - Photo: Villanaria

Elle a aussi mis en avant le fait que de nombreux accords de branche en Principauté sont venus encadrer le travail de nuit et accorder de généreuses compensations aux salariés concernés.

Concernant les conditions du travail de nuit (comme de jour d'ailleurs), si elles peuvent générer des effets sur la santé, la FEDEM a démontré qu'aucun seuil limite n'a pu être raisonnablement fixé scientifiquement car du point de vue médical ou physiologique, il n'est pas possible de définir avec précision un modèle mathématique. À ce titre, la FEDEM a mis en garde contre toute extrapolation, les enquêtes, rapports et publications scientifiques se gardant bien d'affirmer avec certitude que les salariés travaillant de nuit auraient une espérance de vie de 7 à 10 ans moindre comme le prétend l'Union des Syndicats de Monaco.

Contrairement à l'USM qui veut faire du travail de nuit un mode de travail exceptionnel, la FEDEM a mis l'accent sur la liberté du travail de nuit avec l'instauration de quelques exceptions, afin de respecter le principe de la liberté d'entreprendre en Principauté, reconnu dans la Constitution Monégasque, tout en prenant en considération la santé et la sécurité du salarié et la nécessité de contrepartie équilibrée.

La FEDEM a souhaité que la définition actuelle du travail de nuit précisée dans l'Ordonnance Loi n° 677 sur la durée du travail soit conservée. Celle-ci définit comme travail de nuit tout travail effectué entre 22 h et 5 h, ou toute autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 h et 7 h, afin de tenir compte de certaines activités. Par ailleurs, elle a considéré que doit être qualifié comme travailleur de nuit, un salarié qui travaille 50 % de son temps hebdomadaire, et non pas 12 % comme fixé par l'USM qui cherche à importer le système français. Une telle quotité lui semble plus raisonnable, plus juste, et en

harmonie avec les différentes branches d'activités les plus concernées par ce type de travail.

La FEDEM n'a pas souhaité que la mise en place du travail de nuit soit subordonnée à l'autorisation du médecin du travail, mais elle a demandé à tenir compte de la situation des femmes enceintes en mettant en place des procédures de suivi médical tous les 2 mois par l'Office de la Médecine du Travail. De même, elle a accepté la possibilité pour les femmes enceintes de basculer sur un poste de jour si leur état de santé le justifie, sans toutefois contraindre l'employeur, comme dans la loi n° 1.348 sur l'inaptitude, à une véritable obligation de reclassement.

La FEDEM a admis également que la situation familiale d'un salarié ne doit pas être un frein à l'exécution du contrat de travail, et à ce titre n'a pas souhaité inscrire dans la loi une incompatibilité au travail de nuit pour les salariés ayant des obligations familiales, car elle est persuadée qu'accorder plus de droits à certaines catégories de salariés risquerait de les stigmatiser. La FEDEM préfère encourager le règlement amiable de telles situations en privilégiant le dialogue social au sein de l'entreprise.

La FEDEM s'est montrée défavorable à l'obligation d'une négociation collective préalable à la création ou à l'extension d'un service de nuit dans l'entreprise ainsi qu'à l'obligation pour l'employeur de prévoir des garanties ou des compensations au travail de nuit dans le cadre d'un tel accord. Elle a préféré que la loi définisse un système de compensation minimal des heures de nuit par l'instauration d'une majoration salariale de 10 % des heures effectuées la nuit, qui pourrait être convertie en temps de repos, en congés supplémentaires ou en droits supplémentaires à la retraite, au choix de l'employeur, sans cumul obligatoire de ces dites compensations entre elles. La FEDEM a souhaité également que ces majorations salariales soient exonérées de cotisations.



Accessibilité des personnes handicapées au cadre bâti

Le 21 décembre 2017, un an après la parution de la loi n° 1441 du 5 décembre 2016 qui posait le cadre général en matière d'accessibilité du cadre bâti, deux ordonnances souveraines et deux arrêtés ministériels sont venus préciser les modalités d'application de la loi.

Ainsi, le cadre bâti neuf doit être entièrement accessible. Concernant le bâti existant, si l'Article 2 de la loi exonère le bâti achevé avant le 1^{er} septembre 1947, pour le bâti industriel et de bureau construit postérieurement à cette date, toute autorisation de travaux portant sur les espaces communs, les espaces extérieurs desservant le bâtiment et les sanitaires ne sera délivrée que si les travaux prévoient leur accessibilité. Idem pour le bâti d'habitation finalisé après le 1^{er} septembre 1947 si les travaux portent sur les parties communes. En revanche, si les travaux concernent plus de 50 % de la surface bâtie, les mêmes dispositions que du bâti neuf seront appliquées et la totalité devra être adaptée.

Après avoir été consultée sur la loi, la FEDEM a été amenée à se positionner sur ces textes d'application.

Elle a ainsi analysé l'Arrêté Ministériel n° 2017-893 qui détaille les nouvelles normes techniques à appliquer en termes d'accessibilité, et a constaté que celui-ci fait à plusieurs reprises référence à des normes françaises (NF...).

Si la FEDEM ne peut qu'être favorable sur le principe à l'amélioration de l'accessibilité des personnes handicapées au bâti monégasque, elle est aussi convaincue que ce dispositif va profondément modifier la manière dont les professionnels vont désormais concevoir les projets immobiliers, tant pour les constructions neuves que pour la rénovation du bâti existant et datant d'après 1947.

Ayant eu conscience que nombre de travaux de rénovation, comme par exemple la largeur des circulations communes existantes insuffisantes et non modifiables, les toilettes des restaurants uniquement accessibles par des escaliers..., ne pourront pas répondre intégralement aux demandes explicitées dans cet Arrêté Ministériel, le législateur a fait paraître l'Ordonnance Souveraine n° 6.715 qui fixe spécifiquement les modalités et la procédure de dérogation partielle aux règles d'accessibilité du cadre bâti neuf ou de mise en accessibilité du cadre bâti existant, et ce de la manière suivante :

- La demande doit être établie par un organisme agréé ou un architecte via un dossier technique argumenté,
- La demande sera ensuite instruite par une Commission qui communiquera son avis au Ministre d'État qui sera décisionnaire,
- Sans réponse du Ministre d'État dans les 45 jours, la demande sera réputée refusée,



© Fotolia

- Le pétitionnaire disposera alors de 2 mois pour faire un recours gracieux envers la décision prise par le Ministre d'État sur sa demande de dérogation,
- Ce recours nécessitera de passer devant une Commission mixte (la FEDEM y disposera notamment d'un siège) que le Ministre d'État devra convoquer dans un délai de un mois, et qui rendra son avis sur la demande par vote à la majorité.

La FEDEM a étudié l'Arrêté Ministériel n° 2017-894 fixant les modalités et les conditions d'attribution d'une aide financière à la mise en accessibilité des Établissements Recevant du Public (ERP). Ces aides aux travaux de mise en accessibilités sont délivrées par la Direction de l'Action et de l'Aide Sociales (DAAS). Seuls les ERP de moins de 100 m² de surfaces ouvertes au public, ou de moins de 50 personnes de capacité d'accueil, pourront en bénéficier, ce qu'elle considère trop restrictif. Le montant de l'aide est de maximum 5 000 € par année civile.

Le 16 mars 2018, le Bureau Fédéral de la FEDEM a rencontré le Conseiller-Ministre de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Urbanisme pour discuter de ces textes d'application, et en particulier des lourdeurs administratives et des délais excessifs qu'ils imposent aux entreprises, notamment en matière de recours pour toute demande de dérogation partielle qui serait refusée. La loi prévoyant qu'un bilan sera fait après 5 ans, la FEDEM a aussi demandé à raccourcir ce délai, qu'elle juge bien trop long, à 2 ans. Elle a par ailleurs insisté sur le fait que seul l'Arrêté Ministériel n° 2017-893, paru le 21 décembre dernier, détermine les nouvelles normes techniques à appliquer, et que ce délai très court n'a pas permis aux acteurs concernés par l'application de la loi de se les approprier de façon à s'adapter à la loi.

Les dossiers à venir

Allongement du congé maternité

Les membres de la FEDEM ont été amenés à se positionner sur l'allongement du congé maternité, suite à la présentation d'un projet de vœux de la section Affaires Sociales du CES, adopté en séance plénière le 22 novembre 2017, et dans le cadre du Comité de Contrôle CCSS, où ce sujet a été abordé à la demande du Gouvernement Princier.

Pour bien comprendre le sujet, il faut savoir qu'aujourd'hui la loi n° 870 du 17 juillet 1969 modifiée, relative au travail des femmes salariées en cas de grossesse ou de maternité, prévoit certaines règles protectrices en leur faveur qui s'appliquent avant l'embauche, pendant la période d'essai, et pendant l'exécution de leur contrat de travail. Elle donne à la femme enceinte le droit d'interrompre le travail pendant une période plus ou moins longue, en fonction de certains paramètres explicités dans le tableau en bas de page.

Vœu n°2017-760 : le CES souhaite, tant pour la mère que pour l'enfant, et pour leur santé commune, porter la durée du congé maternité de 16 à 18 semaines. Cet allongement permettrait un renforcement des liens entre la mère et l'enfant et un développement du sens de la maternité, et serait aussi en adéquation avec les préconisations de l'Organisation Mondiale de la Santé.

Les représentants patronaux au sein du CES, bien que sensibles à la protection de la mère et de l'enfant, ont estimé important de ne pas occulter le volet économique, tout aussi essentiel pour aborder sereinement cette problématique.

Ils ont exprimé leurs regrets de ne pas disposer notamment de données chiffrées des Caisses Sociales pour mesurer l'impact éventuel des 2 semaines supplémentaires de congé maternité et son financement.

Ils ont également mis en avant les difficultés organisationnelles au sein des entreprises, qui doivent pourvoir au remplacement pendant 4 mois au moins de la femme enceinte, sans compter l'ajout fréquent du congé pathologique d'une durée de 15 jours avant le début du congé maternité. D'autant que le tissu économique du pays étant majoritairement constitué de TPE-PME ne disposant pas des mêmes capacités de résilience que les entreprises de dimension supérieure, les conséquences organisationnelles de l'augmentation de la durée du congé maternité seront nécessairement amplifiées.

Parallèlement, certains représentants patronaux ont fait remarquer que 11 pays prévoient une durée de congé maternité inférieure à 16 semaines et 5 pays à 16 semaines dont la France et Monaco, et qu'il convient de comparer ce qui est effectivement comparable avec les pays ayant opté pour un congé maternité compris entre 18 et 24 semaines.

Ils ont aussi souligné que l'allongement du congé maternité pourrait s'avérer paradoxalement préjudiciable à leurs destinataires éventuels, puisqu'il augmente le risque de discrimination.

Suite à l'adoption du projet de vœux au CES, le 22 décembre 2017, M. Didier Gamerdingier, Conseiller-Ministre des

Durées exprimées en semaines	Durée totale du congé	Période prénatale	Période postnatale	Possibilités de report du congé prénatal	Possibilités de report du congé postnatal	
Grossesse simple	de 2 enfants déjà à charge ou nés viables	16	8	8	4	0
	2 enfants ou plus déjà à charge ou nés viables	26	8	18	4	2
Grossesse gémellaire	34	12	22	4	4	
+ de 2 enfants à naître	46	24	22	4	0	

Dans le cas d'une naissance simple, la femme a le droit d'interrompre le travail pendant une période qui commence 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement et se termine 8 semaines après celui-ci. Il s'agit d'un droit et non d'une obligation dont la femme enceinte dispose. Toutefois, il lui est interdit de travailler pendant les 6 semaines qui suivent la date de l'accouchement et pendant les 2 semaines qui précèdent la date de l'accouchement, sauf s'il est médicalement établi que le travail auquel la femme est affectée ne préjudicie pas à son état de santé. De même, depuis 2001, la femme enceinte peut, sous réserve d'avis médical du médecin traitant, ne pas prendre son congé maternité de 8 semaines avant la date présumée de son accouchement et le reporter 4 semaines en extension du congé postnatal.



Affaires Sociales et de la Santé, a transmis à M. Jean-Jacques Campana, Directeur des Caisses Sociales, pour avis et chiffrage de l'impact financier, le vœu adopté par le CES le 22 novembre 2017.

Par courrier du 12 mars 2018, M. Jean-Jacques Campana a transmis à M. Didier Gamerdingier l'estimation du coût financier d'une telle mesure en se basant sur des données statistiques depuis 2015 qui retracent le nombre de grossesses simples, multiples, et grossesses dont le foyer a déjà 2 enfants à charge.

Ce dernier tient compte des grossesses avec congé pathologique notant que : *"à partir du sixième mois de grossesse, et en cas d'état pathologique résultant de la grossesse, deux semaines supplémentaires de congé maternité peuvent être accordées pendant la période précédant l'accouchement, sans être obligatoirement reliées au congé prénatal. Ces congés sont **fréquemment** prescrits, non seulement lorsqu'un problème médical intervient au cours de la grossesse, mais également pour ne pas exposer la future mère aux fatigues et conséquences indésirables sur le bon déroulement de la grossesse de longs trajets quotidiens qui sont le lot de nombreuses salariées résidant en France ou en Italie."*

Il chiffre l'impact financier à 794 920 €, soit 85 € d'indemnité journalière en moyenne que multiplie le nombre de grossesses (668) x 2 semaines de congé maternité supplémentaires, estimant que cette dépense supplémentaire dont 4 % seraient à la charge du Fonds Social, représenteraient par rapport aux données du bilan 2016-2017 :

- 10,89 % des prestations maternité du régime général ;
- 1,76 % du total des prestations en espèce ;
- 0,045 points de cotisation.

La Direction des Caisses Sociales émet un avis favorable sur le vœu émit par le CES en citant tous les arguments de la recommandation n° 191 de l'OIT, qui incite ses États membres à porter la durée du congé maternité à 18 semaines, et en les considérant comme d'autant plus recevables dans notre contexte qu'ils rejoignent le souhait d'une large majorité de mères de bénéficier d'un allongement de leur congé maternité. Par ailleurs, elle justifie sa position par rapport aux coûts estimés qui seraient de l'ordre de 0,05 points de cotisation non susceptibles selon elle de remettre en cause les grands équilibres de la CCSS.

Enfin, au-delà de l'avis favorable au vœu émis par le CES, elle soumet une réflexion supplémentaire à M. Didier Gamerdingier qui consiste à augmenter la durée du congé prénatal reportable de 4 semaines à 6 semaines et d'associer plus étroitement le père à l'accueil, à l'éducation et à l'entretien de l'enfant, ce qui d'après elle, passe dans de



nombreux pays voisins par une réflexion sur l'institution de congés de paternité ou, comme dans le pays voisin, à l'allongement de leur durée. La Direction des Caisses Sociales s'appuie sur les recommandations faites par le Comité des Droits Économiques Sociaux et Culturels des Nations Unies à la Principauté en 2014 de : *"prendre des mesures afin de favoriser un meilleur partage des rôles et des responsabilités entre hommes et femmes au sein de la famille, y compris en élargissant les possibilités de congé parental pour les hommes, de sorte à permettre aux femmes de jouir pleinement de leurs droits économiques sociaux et culturels."* Elle propose de concilier cette recommandation et le vœu émis par le CES en optant pour le choix d'un des deux parents, quand ils exercent leur activité à Monaco, d'un allongement de 2 semaines soit du congé maternité soit du congé paternité. Enfin, elle prévoit alors que : *"dans cette hypothèse, l'allongement de deux semaines du congé postnatal devrait toutefois concerner l'ensemble des situations de maternité et non uniquement les grossesses simples, afin que tous les foyers concernés puissent exercer cette option."*

Le Gouvernement a étudié toutes les hypothèses soumises par la Direction des Caisses Sociales lors du Comité de Contrôle CCSS du 29 mars 2018 en présence des représentants patronaux auxquels il a demandé de se prononcer en séance. Ceux-ci ont estimé d'une part, que s'il revient au Comité de Contrôle de se pencher sur l'impact financier de l'allongement du congé maternité de 16 à 18 semaines en cas de naissance simple, il ne lui appartient pas de se prononcer sur l'opportunité ou non de modifier la loi n° 870 et d'introduire de telles dispositions dans le droit monégasque. Ils ont estimé d'autre part, qu'il fallait respecter l'avis des partenaires sociaux habilités à se prononcer sur des modifications sociales qui affecteraient nécessairement l'organisation et le fonctionnement des entreprises monégasques.

L'allongement de la durée des mandats des représentants du personnel et de la représentation syndicale

Le Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a réuni le 19 février dernier les représentants patronaux et salariaux pour évoquer l'allongement de la durée des mandats des délégués du personnel et des représentants syndicaux (salariaux et patronaux).

Les délégués du personnel :

Le statut des délégués du personnel est actuellement régi en Principauté par la loi n° 459 du 19 juillet 1947 modifiée. Par ailleurs, l'ordonnance n° 3285 du 15 septembre 1946 modifiée en 1949 fixe les modalités des opérations électorales et l'ordonnance n° 2528 du 3 juin 1961 définit les modalités de licenciement des délégués du personnel.

Conformément à l'article 1^{er} de la loi n° 459 : *"Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations ou toute personne morale de droit privé, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés."*

Conformément à la jurisprudence, sont compris dans l'effectif tous les salariés exerçant de manière permanente leur fonction au sein de l'entreprise qui sont pris en compte intégralement quelle que soit la durée mensuelle de travail, et le personnel non permanent, embauché mais affecté à des missions ponctuelles et intermittentes au prorata de leur temps de travail au cours des 12 derniers mois.

L'employeur a l'obligation d'organiser les élections des délégués du personnel sous risque d'une peine d'emprisonnement de six jours à un mois et de l'amende prévue au chiffre de l'article 26 du Code Pénal, ou de l'une de ces deux peines seulement.

L'article 10 de la loi n° 459 fixe que les délégués du personnel sont désignés pour la durée d'une année et peuvent être réélus. Ils ne sont cependant pas renouvelés automatiquement dans leur fonction en l'absence d'élections : seules ces dernières peuvent décider de l'exécution d'un nouveau mandat.

Les membres de la FEDEM regroupés en Conseil Fédéral n'ont pas souhaité voir rallonger la durée du mandat des délégués du personnel. Ils considèrent que comme le nombre de mandats successifs d'un an n'est pas limité, c'est au corps électoral, c'est-à-dire à l'ensemble des salariés, de décider d'une réélection dont ils sont les meilleurs juges.

Les délégués du personnel sont en effet amenés à jouer un rôle d'intermédiaire important dans l'entreprise puisqu'ils ont pour mission de présenter aux employeurs toutes les réclamations individuelles et collectives qui n'auraient pas été directement satisfaites, relatives à l'application des taux de salaires et des classifications professionnelles des lois

et règlements concernant la protection ouvrière, l'hygiène, la sécurité et la prévoyance sociale. Ils ont aussi un rôle important à jouer en matière de saisine de l'Inspection du Travail de toutes plaintes ou observations relatives à l'application des prescriptions légales et réglementaires dont elle est chargée d'assurer le contrôle. Ils ont de plus, dans les entreprises qui occupent de façon habituelle 50 salariés au moins, un rôle à jouer au sein du comité d'hygiène et de sécurité. De même, lorsque des licenciements collectifs sont envisagés dans une entreprise, conformément à l'avenant n° 12 à la Convention Collective du Travail à Monaco, ils ont un rôle consultatif important. Enfin, conformément à l'article 8 alinéa 3 de la loi 619 fixant le régime des congés payés annuels du 26 juillet 1956 : *"l'ordre des départs en (congé), s'ils ne résultent pas des stipulations des conventions collectives ou des usages, est fixé par l'employeur après avis des délégués du personnel, s'il en a été désigné, compte tenu de la situation de famille, des bénéficiaires et de la durée de leur service chez l'employeur."* Et vient se rajouter à toutes ces attributions le rôle majeur des délégués du personnel dans le cadre du fonctionnement de toutes les institutions sociales de l'établissement, quelles qu'en soient la forme et la nature.

Du fait de l'importance du rôle des délégués du personnel, la durée d'un an fixée par la loi n° 459 satisfait les membres de la FEDEM qui la trouvent adaptée à la taille des entreprises monégasques et à leur mode de fonctionnement.

Les représentants des bureaux syndicaux :

L'article 3 de la loi n° 403 du 28 novembre 1944 autorisant la création de syndicat patronaux et l'article 4 de l'ordonnance-loi n° 399 autorisant la création de syndicats de salariés prévoient tous deux que :

"Le syndicat est dirigé et administré par un Bureau élu, pour un an, à la majorité des voix, par les adhérents. Ce bureau est composé : d'un président, d'un secrétaire, d'un trésorier, et d'un nombre variable de conseillers suivant le nombre d'adhérents. Ne peuvent faire partie du bureau que les adhérents des deux sexes âgés de vingt et un ans au moins, n'ayant encouru aucune condamnation à une peine afflictive ou infamante, jouissant de leurs droits civils. La majorité des membres du bureau syndical devra être de nationalité monégasque ou française."

La FEDEM n'a pas souhaité que les mandats des membres des bureaux syndicaux, tant salariaux que patronaux, soient rallongés, considérant qu'il est plus démocratique de laisser les membres de chaque syndicat se prononcer annuellement au vu des rapports moraux et financiers de l'action des membres de leur bureau respectif, et de se prononcer sur leur réélection ou non.



L'égalité entre les hommes et les femmes en question



Lors de la réunion avec les partenaires sociaux consacrée à la gestion de la Caisse de Compensation des Services Sociaux (CCSS) du 19 avril 2018, le Conseiller-Ministre des Affaires Sociales et de la Santé a posé la question de l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau des allocations familiales.

Actuellement, seul le père donne droit à ouverture de droits aux allocations familiales, que ce soit au travers du Service des Prestations Médicales de l'État (SPME) s'il est fonctionnaire, ou de la CCSS s'il est salarié dans le secteur privé, les allocations étant dès lors versées aux mères. Le Conseiller-Ministre a proposé que cette restriction soit supprimée, c'est-à-dire que la mère comme le père puissent donner lieu à ouverture de droits, selon le choix des familles. Cette ouverture au libre-choix se ferait en deux temps : d'abord pour les inscrits à la SPME, ensuite pour ceux inscrits à la CCSS. Pour ces derniers en effet, il sera d'abord nécessaire de renégocier la Convention Bilatérale avec la France, ce qui ne pourra se faire qu'après la conclusion des négociations en cours avec l'Union Européenne. Le Conseiller-Ministre attend de cette extension une augmentation du nombre d'ayants droit, mais fait aussi l'hypothèse que les familles le pouvant, c'est-à-dire celles dont le père est salarié du privé et la mère fonctionnaire, choisiront de basculer de la CCSS à la SPME, du fait que cette dernière verse des allocations plus importantes pour les enfants de moins de 11 ans. En termes financiers, il a calculé que le surcoût pour la SPME serait de 3 millions d'euros, en raison notamment de ce transfert, et pour la CCSS de 3 à 12 millions d'euros, selon que cette possibilité soit ouverte uniquement aux résidents monégasques ou à l'ensemble des salariés.

Le Conseiller-Ministre a demandé aux partenaires sociaux d'accepter que la CCSS dédommage la SPME

de 50 % du surcoût engendré par cette mesure. La FEDEM s'est opposée à cette demande, pour trois raisons principales.

Elle a tout d'abord été surprise par l'urgence mise à cette demande par le Conseiller-Ministre. Le fait que les allocations familiales dépendent du statut du père et soient versées à la mère s'inscrit en effet dans une tradition que très peu contestent, aussi elle ne considère pas que sa remise en cause fasse partie des dossiers à étudier en priorité.

La FEDEM a également remarqué qu'accepter cette demande de compensation serait s'engager inexorablement dans un processus dont il est pour l'heure impossible de connaître les conditions et les coûts : ils dépendront en effet de l'issue de la renégociation de la Convention Bilatérale avec la France, lesquels dépendront eux-mêmes de l'issue des négociations avec l'Union Européenne.

Enfin, à un niveau plus général, la FEDEM a considéré que la mise en place en deux temps préconisée par le Gouvernement, d'abord pour les fonctionnaires et éventuellement, plusieurs années après, pour les salariés du secteur privé, ne ferait qu'accroître l'inégalité entre les deux catégories d'ayants droit, ce qui vient exactement s'opposer à l'objectif d'égalité officiellement affiché.

Aussi, considérant qu'il serait particulièrement imprudent de remettre en cause une des spécificités monégasques sans avoir la possibilité d'en prévoir tous les effets, dont certains, notamment financiers, sont déjà prévus négatifs, la FEDEM a recommandé de reporter cette discussion à après la fin des négociations avec l'Union Européenne et la France. ■



Vos œuvres d'art sous haute-protection.

smt fineart

Tel : +377.93.30.64.42

Fax : +377.93.15.99.58

"Le Lumigean" - 2, Boulevard Charles III

B.P. 306 - 98006 Monaco Cedex

office2@smt.mc

www.smt.mc



MONACO GRIMALDI

Espace entreprises

57, rue Grimaldi

Tél. +377 92 16 57 10*

*Coût d'un appel local

banquepopulaire.mc

BANQUE POPULAIRE CORPORATE BANKING

BANQUE POPULAIRE
MÉDITERRANÉE



BANQUE & ASSURANCE

L'éducation est-elle la clé de demain ?

La mode est à l'éducation. Le futur qui s'annonce est imprévisible et personne ne peut deviner quels seront les impacts du développement de l'intelligence artificielle sur l'emploi, aussi les politiciens comme les entrepreneurs comptent sur le système éducatif pour préparer des humains compétents et adaptables, qui ne seront pas largués par le progrès. Est-ce réaliste ?

Capitalisme cognitif

Nos Billets Éco se sont souvent intéressés à l'importance du "Capitalisme cognitif" : la constatation que la réussite économique d'un pays dépend encore plus du niveau cognitif de ses habitants que de son degré de liberté économique. Par exemple :

- le Billet Éco 1 (octobre 2013) avait présenté les effets positifs de superlinéarité permis par la concentration de personnes à haut niveau cognitif,
- le Billet Éco 5 (octobre 2014) avait expliqué comment la Princiauté peut attirer ces personnes et ainsi assurer l'avenir du pays,
- le Billet Éco 9 (octobre 2015) avait même insisté sur l'urgence de son développement face à la montée en puissance de l'intelligence artificielle : *"Tout se jouera ces toutes prochaines années : c'est parce que l'intelligence n'aura bientôt plus la même importance qu'elle est la plus nécessaire maintenant."*

Les actions et les annonces du Gouvernement Princier montrent sa volonté de développer ce capitalisme cognitif à Monaco : le vote par le Conseil National de la Proposition de Loi sur la Blockchain en décembre, la création de l'incubateur MonacoTech, et la mission confiée au nouveau délégué interministériel chargé de la transition numérique, Frédéric Genta, vont dans ce sens. L'éducation pourra-t-elle aider ?

Le diplôme en tant que signal

Sur son blog *Classe Éco*, Alexandre Delaigue propose les deux choix suivants : 1) dans la jungle professionnelle, préférez-vous disposer du diplôme HEC sans avoir suivi aucun cours, ou avoir suivi tous les cours HEC sans jamais pouvoir vous en vanter ? et 2) abandonné dans la vraie jungle, préférez-vous avoir un diplôme de survie sans en avoir suivi aucun cours, ou alors avoir suivi les enseignements non sanctionnés par un diplôme ? Le fait que, comme beaucoup, vous avez probablement répondu différemment aux deux questions montre que, dans le monde professionnel contrairement au monde sauvage, vous accordez plus de valeur au signal que représente le diplôme qu'à son contenu.

Cela ne signifie pas que l'enseignement HEC n'aurait aucune valeur. Les chercheurs se sont intéressés à ce qui fait la fiabilité d'un signal,

et Amotz Zahavi (déjà cité Billet Éco 15) avait développé la Théorie du Handicap : quand un signal est "coûteux", c'est-à-dire très difficile à montrer voire présentant un risque mortel, alors il est fiable, on peut avoir confiance. Les difficultés d'obtention d'un diplôme HEC suffisent à en faire un signal fiable et c'est justement pour cela que vous l'avez choisi : c'est parce qu'il est normalement impossible de l'obtenir sans en avoir les compétences que vous avez (probablement) préféré dans la question ci-dessus l'option du signal.

Il reste cependant à déterminer de quoi un diplôme prestigieux est le signal fiable. La gazelle d'Amotz Zahavi qui fait des bonds en fuyant un lion prouve à tous ses congénères qu'elle a la forme physique suffisante pour se permettre des écarts (qu'elle se surestime, et elle sera mangée !). Mais que démontre un diplôme HEC, X, ou ENA ? **Au-delà d'un réseau étoffé, ce qui est très important, les études ont montré que le diplôme sert surtout à prouver un niveau élevé sur trois critères : le QI, le caractère consciencieux, et la conformité.**

Le QI

Les résultats scolaires sont fortement corrélés avec le QI (Quotient Intellectuel, une mesure de l'Intelligence Générale : voir encadré ci-joint), lui-même très marqué génétiquement, ce qui signifie qu'un diplôme est, entre autres, un test génétique. De nombreuses études l'ont montré, comme par exemple Smith-Woolley et al. (2018) qui ont trouvé que les différences de résultats entre les écoles sélectives et non sélectives en Angleterre s'expliquent par les différences génétiques entre les élèves (effets de la sélection), et pas par le type d'éducation.

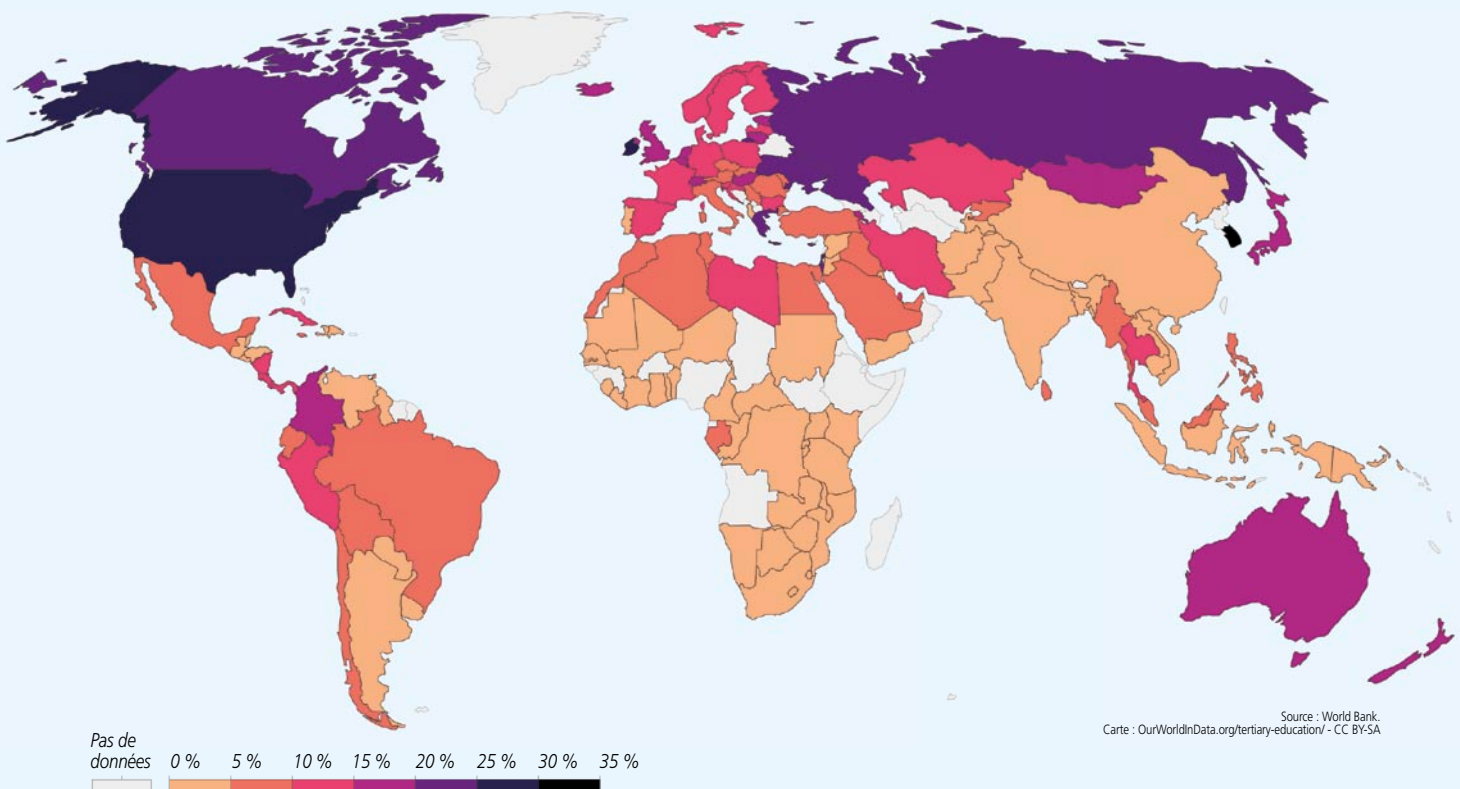
Au global en Occident, si le Baccalauréat correspond à un QI moyen de 100 (88 si on tient à ce que 80% de la population l'obtienne), les plus hauts diplômés montrent un QI moyen de 145 (0,1 % de la population). Avoir un diplôme supérieur dans une matière difficile est donc bien un signal assez fiable d'un haut niveau d'Intelligence Générale, et cela malgré la promotion d'autres critères de sélection (voir ci-après). Aussi de nombreux recruteurs, qui savent que le QI est le meilleur prédicteur d'efficacité professionnelle (Hunter & Hunter, 1984; Schmidt & Hunter, 1998) mais n'ont pas le droit de l'utiliser comme critère, se servent des diplômes comme de proxys du QI.

Le caractère consciencieux

Ce fort lien entre l'éducation et le QI, alors même que la première n'a aucun effet sur le second, déplaît à beaucoup. Aussi a-t-il été décidé que le système éducatif sélectionne plus sur un autre critère essentiel : le *caractère consciencieux*, qui correspond à un des cinq facteurs du test de personnalité "Big Five" (modèle "OCÉAN" ou "CANOE" : voir Lettre Neuromonaco 31).

Cette mise en avant semble logique : le caractère consciencieux est important pour la réussite et, même si ce point fait encore débat, beaucoup affirment qu'à partir d'un certain niveau, et sauf pour

Population (15 ans et plus) diplômée du supérieur, 2010



les métiers les plus demandeurs en puissance cognitive, le QI perd une grande partie de son importance au profit de la personnalité, dont surtout le caractère consciencieux. De fait, si vous recrutez 100 personnes montrant un haut niveau sur ce critère, vous aurez probablement une équipe beaucoup plus efficace que si vos 100 recrutés y sont faibles. Cependant le caractère consciencieux peut s'opposer au génie, au point que Dutton et al. (2014) l'avaient cité comme une des raisons expliquant pourquoi les Finlandais ont si peu de Prix Nobel malgré leur haut QI moyen et la qualité de leur système éducatif (tous deux les meilleurs en Europe).

Cette mise en avant s'est aussi accompagnée, sans que le sens de la causalité soit bien connu, d'une encore plus forte féminisation de l'éducation supérieure, où beaucoup voient un rejet des garçons. On constate en effet une forte différence sexuelle sur une des composantes du caractère consciencieux : le caractère ordonné ("Orderliness"), qui "reflète des traits liés au maintien de l'ordre et de l'organisation, incluant le perfectionnisme", est beaucoup plus fort chez les femmes et cela surtout aux âges scolaires, l'égalité ne se faisant qu'à l'âge de la retraite (Weisberg et al., 2011). En conséquence, les femmes dominent de plus en plus largement les études supérieures (Charlton, 2009). Ce n'est certes pas le cas dans les matières techniques et scientifiques (les "STEM") mais cela en grande partie pour des raisons de choix personnels : Stoet & Geary (2018) l'ont encore confirmé en trouvant une forte corrélation positive entre le Global Gender Gap Index (GGGI), qui mesure l'égalité entre les sexes au sein d'un pays, et la proportion d'hommes dans ces matières. **C'est le "Paradoxe Norvégien": plus les femmes sont libres de**

choisir, plus elles choisissent des métiers dits féminins. Au final, comme le remarque Susan Pinker (citation ci-contre), la domination des femmes dans le système éducatif ne se retrouve pas dans le monde professionnel.

"Si le futur était prédit par la réussite scolaire seulement, alors le monde serait une matriarchie."

Susan Pinker

La conformité

Le caractère consciencieux s'accompagne de la conformité qui est une autre marque du système éducatif.

La conformité est une des plus grandes forces de la psychologie humaine (voir

Lettre Neuromonaco 51), probablement parce qu'elle permet la synchronisation et donc le développement d'une culture, ce qui facilite la coopération entre personnes non apparentées. Sa puissance est redoutable : le Billet Éco 8 (juillet 2015) avait signalé que "plus les gens sont libres de faire ce qu'ils souhaitent, plus ils souhaitent faire exactement comme leurs voisins ; plus ils ont de choix de produits, plus ils choisissent les mêmes que les autres" au point que "se soumettre rend heureux" (Campbell-Meiklejohn et al., 2010).

Or, le système éducatif ne fait pas qu'enseigner des contenus, il impose aussi des orientations et des formes à cet enseignement et l'enfant qui ne parvient pas à s'y plier, quelles que soient ses capacités cognitives et son caractère consciencieux, en sera éjecté. L'impact peut être majeur : Rimfeld, Plomin et al. (2018) ont trouvé qu'en Estonie la génétique expliquait deux à trois fois moins la réussite personnelle à l'époque de l'URSS que maintenant, le régime socialiste sélectionnant alors sur la loyauté au Parti. Les élèves le savent et s'y adaptent autant qu'ils le peuvent, certains même très bien : une femme russe m'avait raconté qu'avant la chute de l'URSS, sa fille de 4 ans avait déjà compris que son discours devait changer selon

l'orientation politique des personnes présentes (elle est maintenant diplômée de l'X).

Cette sélection contre les personnes brillantes mais non conformes n'est pas exclusive aux anciens régimes socialistes : les programmes actuels sont souvent dénoncés pour leur orientation marquée. Et même avant la propagande moderne, Jean-François Revel, reçu à l'École Normale Supérieure en 1943, l'avait dénoncée : *"J'ai vu nombre d'esprits sans relief, sinon sans mérite, y parvenir, tandis que certains élèves de khâgne, beaucoup plus intelligents et originaux, mordaient contre toute raison la poussière."*

Mais, avec l'accélération des évolutions technologiques, cette imposition de la conformité apparaît de plus en plus contre-productive. L'intelligence artificielle pourra bientôt remplacer tous ceux qui sont suffisamment prévisibles : **comme dans le jeu Tetris, ceux qui sont conformes disparaîtront**. À l'opposé, ce sont maintenant les personnes non conformes qui inventent les produits et services qui vont dominer, et il a déjà été remarqué qu'une forte proportion des milliardaires des nouvelles technologies de la Silicon Valley, donc ceux qui sont le plus adaptés au monde technologique, ont suivi une méthode éducative non conforme (la Méthode Montessori).

De plus, la conformité exclut de facto une fraction de la population, minuscule en nombre mais à l'influence déterminante : les "Aspies" (atteints du Syndrome d'Asperger, voir encadré) à Très Haut QI qui, grâce à leur mode de pensée différent (leur "Monde Intense"), sont à l'origine de beaucoup des découvertes et inventions majeures qui ont construit notre monde, mais sont encore considérés comme des handicapés.

À quoi sert l'éducation ?

En résumé, nous voyons donc que si le diplôme est un signal assez fiable du QI, qui est le facteur le plus influent sur la réussite économique, l'éducation n'augmente pas celui-ci mais impose la conformité, alors même que celle-ci s'oppose à ce dont le monde a de plus en plus besoin. Heureusement cette vision négative n'est pas complète.

Tout d'abord, la programmation même du cerveau humain, très dépendante de l'environnement, entraîne que l'éducation détermine en grande partie qui nous sommes et comment nous percevons le monde (exemple : l'apprentissage de la lecture détourne l'usage d'une zone du cerveau : Dehaene-Lambertz et al., 2018). L'influence des pairs sur la personnalité est estimée en moyenne à 40% de la variance, soit presque autant que celle de la génétique (50%) et largement plus que celle parentale (10 %). Les études internationales ont montré des différences psychologiques importantes entre les personnes ayant suivi une éducation occidentale et celles ayant vécu dans d'autres cultures, au point que le terme *"WEIRD"* (Henrich et al., 2010), mot qui se traduit par *"bizarre"* mais est aussi l'acronyme en anglais de *"Occidentalisé, Éduqué, Industrialisé, Riche et Démocratique"*, s'est imposé pour désigner les particularités de l'environnement que nous connaissons (voir Lettre Neuromonaco 33).

Ensuite, quel que soit son propre niveau d'intelligence, toutes les disciplines exigent maintenant de nombreuses années d'apprentissage pour être maîtrisées à un niveau utile. Si cela est bien perçu pour les sciences "dures" (ex. : il faut du temps et des efforts pour bien comprendre la Physique Quantique), il en est de même dans les sciences "molles" (ex. : la psychologie est devenue une branche de la

biologie). Pour reprendre les questions de Delaigue : dans la jungle professionnelle aussi les connaissances ont de la valeur.

Enfin, les méthodes d'enseignements peuvent bien avoir une forte influence, comme le montrent les études en neurosciences. Si le suivi des types d'apprentissages basés sur la PNL (Programmation Neurolinguistique : visuel, auditif, kinesthésique) n'a pas d'influence (voir par exemple Husman & O'Loughlin, 2018), les désastres des méthodes (semi-)globales d'enseignement de la lecture et les succès de la méthode Montessori suffisent à démontrer l'importance du type d'enseignement. On sait maintenant que les formations par ordinateur ne parviennent pas à remplacer l'expérience humaine avec l'enseignant, et il est fréquent que des grands scientifiques et des grands artistes se souviennent d'un professeur qui les avait fascinés au point de décider de leurs carrières, comme beaucoup d'entre nous se souviennent d'autres qui les avaient dégoûtés à vie d'une matière.

Monaco

S'il ne faut pas trop attendre de l'éducation, elle reste primordiale pour aider chacun à s'adapter aux bouleversements majeurs qui s'annoncent. Comme indiqué précédemment, la Principauté a tout intérêt à renforcer son attractivité pour attirer les non-conformes, ceux qui pourront apporter leurs capacités cognitives et créatives, mais elle doit aussi continuer d'investir sur son système éducatif dans le but qu'il soit de plus en plus ouvert, et de moins en moins orienté vers l'imposition de la conformité.

Dans un petit pays comme Monaco, l'individu est plus important qu'ailleurs : lui permettre de devenir un adulte apte à développer ses différences est vital. ■

Philippe Guillou

Tous les Billets Éco sont en ligne sur le site FEDEM :

www.fedem.mc/billets

Références :

Campbell-Meiklejohn et al., (2010, DOI : 10.1016/j.cub.2010.04.055);
 Charlton (2009, DOI : 10.1016/j.mehy.2009.03.016);
 Dehaene-Lambertz et al. (2018, DOI : 10.1371/journal.pbio.2004103);
 Dutton et al. (2014, DOI : 10.1016/j.intell.2014.06.006);
 Hampson et al. (2018, DOI : 10.1088/1741-2552/aaad7);
 Hecht (2008, DOI : 10.1038/453562a);
 Henrich et al. (2010, DOI : 10.1017/S0140525X0999152X);
 Hunter & Hunter (1984, DOI : 10.1037/0033-2909.96.1.72);
 Husman & O'Loughlin (2018, DOI : 10.1002/lase.1777);
 Knoll et al. (2017, DOI : 10.1111/bjop.12214);
 Markram et al. (2007, DOI : 10.3389/neuro.01.1.1.006.2007);
 Rimpfeld et al (2018, DOI : 10.1038/s41562-018-0332-5);
 Rindermann & Ceci (2009, DOI : 10.1111/j.1745-6924.2009.01165.x);
 Schmidt & Hunter (1998, DOI : 10.1037/0033-2909.124.2.262);
 Smith-woolley et al., (2018, DOI : 10.1038/s41539-018-0019-8);
 Stoet & Geary (2018, DOI : 10.1177/0956797617741719);
 Weisberg et al. (2011, DOI : 10.3389/fpsyg.2011.00178);
 Zahavi (1975, Pubmed: 1195756);
 Delaigue (Classe Éco - France TV Info, 18 février 2018);
 Weinersmith (SMBC, 27 février 2016);
 Billets Éco : 1 (MBN 45), 5 (MBN 49), 8 (MBN 52), 9 (MBN 53);
 Lettres Neuromonaco : 14, 31, 33, 51, 104.

Le QI (Quotient Intellectuel)

La définition scientifique de ce que désigne le QI ("Quotient Intellectuel") est généralement très mal comprise. Il correspond à une quantification de l'Intelligence Générale (le "Facteur g"), c'est-à-dire de l'intelligence commune à toutes les capacités cognitives.

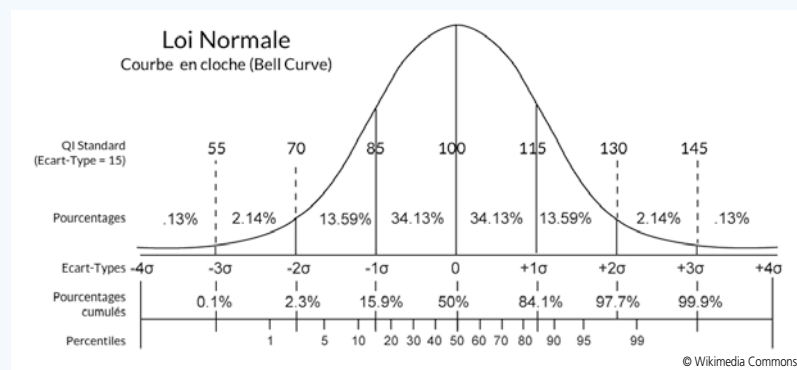
De même que sur le grand nombre il y a un lien entre la force du bras droit et celle du gauche, certaines personnes étant globalement plus fortes que d'autres indépendamment de leur entraînement, les chercheurs ont pu montrer qu'il existe un facteur commun à toutes les formes de ce qu'on appelle communément intelligence. L'existence de ce facteur général n'est pas une exclusivité humaine, mais son influence est chez nous particulièrement forte : il explique en moyenne presque la moitié de la variance entre les différentes capacités cognitives humaines ($r \approx 0,7$) contre à peine plus de 2 % chez le chien ($r \approx 0,15$).

Le QI n'est pas une mesure directe de ce facteur général mais une comparaison avec le résultat moyen de la population de référence (au niveau mondial : l'Angleterre). Il peut, chez les enfants, être exprimé en "âge mental" : un enfant de 6 ans ayant le niveau moyen d'un enfant de 9 ans a alors un QI de $9/6 \times 100 = 150$. Il est plus souvent exprimé en rang dans la population, c'est-à-dire en position dans une Loi Normale (la célèbre Courbe en cloche de Gauss). Le résultat obtenu selon cette méthode permet de savoir combien de personnes ont plus, ou moins, que le testé, à l'unique condition de connaître la définition de la Loi Normale, soit sa moyenne (par tradition : 100) et son écart-type (différent selon les tests). Un QI est

dit standard quand son écart-type est de 15 : un QI standard de 150 signifie donc que la personne est classée dans les top 0,05 % de la population (99,95 % ont un QI inférieur).

L'Intelligence Générale présente la particularité d'être très fortement influencée par la génétique. Pour l'instant personne ne sait augmenter éducativement le QI, et les espoirs d'y réussir sont tellement faibles que beaucoup de chercheurs promettent ironiquement le Prix Nobel à qui y parviendrait... En revanche des médicaments (les *nootropiques*) ont un effet biologique positif sur l'Intelligence Générale, et plusieurs entreprises (dont Neuralink, créée par Elon Musk, le médiatique patron de Tesla) travaillent activement à son augmentation par connexion directe du cerveau avec des ordinateurs ou par stimulation électrique ou magnétique des neurones.

Dans le monde moderne le QI est fortement corrélé positivement avec les critères de réussite sociale (éducation, richesse...) sauf pour des cas particuliers, dont notamment les Aspies (atteints du Syndrome d'Asperger), alors même que ce syndrome apparaît potentialiser le QI.



Le Syndrome d'Asperger

Décrit en 1943 par le psychiatre autrichien Hans Asperger, et défini cliniquement par Lorna Wing en 1981, le Syndrome d'Asperger est une forme d'autisme de haut niveau sans déficit intellectuel.

Au-delà des difficultés de communication, les "Aspies" montrent notamment des intérêts restreints, qui peuvent aller du suivi des trains ("Trainspotting")... aux Mathématiques avancées. Leur mode de pensée différent leur offre une autre vision du monde : Markram et al. (2007) ont montré que la vie intérieure des autistes est beaucoup plus riche que celle des non-autistes ("Monde Intense"). Aussi beaucoup s'élèvent contre leur classement en tant que malades ou handicapés et préfèrent parler de "neurodiversité" face aux "neurotypiques" (les non-autistes) qui ne bénéficient d'aucun des avantages associés au syndrome.

Les intérêts restreints et la vision du monde plus riche potentialisent en effet le QI et constituent des atouts majeurs dans le domaine scientifique, où les Aspies à Très Haut QI sont très

largement sur-représentés, au point que, comme remarqué par Zach Weinersmith, ce ne sont pas les vaccins qui créent l'autisme (comme certains le croient encore à tort), mais bien l'autisme qui crée les vaccins. Ils sont aussi très appréciés dans le monde informatique où de grands acteurs les recherchent spécifiquement. Etant très mauvais en entretien de recrutement (à l'exact opposé des Pervers Narcissiques), ils sont en revanche largement sous-représentés dans les autres secteurs, voire souvent en situation de précarité.

Au niveau de l'évolution de la société, on constate une opposition croissante entre d'un côté les avancées technologiques qui construisent un monde de plus en plus "aspie", et de l'autre la prépondérance toujours plus grande de la communication et de la politique qui excluent les Aspies. Jeff Hecht s'en était amusé dans une courte fiction publiée dans *Nature* en 2008 en faisant conclure à son personnage principal, une chercheuse aspie s'adressant à son chef neurotypique : "Je ne sais pas comment vous allez survivre quand nos gènes auront disparu."

Centre de Transfusion Sanguine : Les entreprises doivent s'engager



Avec l'augmentation de la durée et de la qualité de vie, les besoins en sang pour le Centre Hospitalier Princesse Grace (CHPG), le Centre Cardio-Thoracique et l'Institut Monégasque de Médecine du Sport (IM2S) vont croissant. Or, Monaco ne peut avoir suffisamment de donneurs pour couvrir ces besoins. Le Centre de Transfusion Sanguine (CTS) de Monaco a donc mis en place des opérations organisées avec les entreprises pour que ce don vital puisse être fait avec le moins de contraintes possibles.

Le Centre de Transfusion Sanguine (CTS) a besoin de 5 000 dons de sang chaque année pour couvrir les besoins de la Principauté en concentrés de globules rouges. Comme il n'en collecte que 1 800, le CTS est contraint de se fournir auprès de la France, alors même que la région PACA est elle-même déjà déficitaire : *"Les régions à fort secteur tertiaire ont traditionnellement plus de difficultés à collecter que celles industrielles ou rurales. Et cela alors que la région accueille beaucoup de personnes âgées plus demandeuses"*, explique le Docteur Anne Gouverner-Valla, Chef de Service du CTS de Monaco.

"Le don du sang est un don de vie.

Nous pouvons tous en avoir besoin un jour ou l'autre."

La collecte de sang permet de récupérer trois composants vitaux qui ont des durées de conservation différentes. Maintenu à une température comprise entre 2 et 6° C, le concentré de globules rouges peut être conservé 42 jours, les plaquettes seulement 7 jours, et le plasma, congelé à -40° C, un an. Le premier, qui concerne la majorité des besoins, est surtout utilisé pour les transfusions en chirurgie et pour les personnes anémiques dont la moelle ne fonctionne plus : ces dernières nécessitent un support transfusionnel régulier pour leur permettre de conserver une vie normale. Les besoins ont augmenté car les progrès médicaux permettent actuellement d'effectuer des opérations lourdes sur des personnes "âgées". L'âge "biologique" s'impose par rapport à l'âge "civil". Le second s'adresse plus spécifiquement à certains malades atteints de leucémies, de lymphomes, ayant des traitements lourds comme la chimiothérapie qui empêchent la fabrication de cellules sanguines par la moelle osseuse. La transfusion de plaquettes permet dans ce cas d'éviter les risques d'hémorragie menaçant la vie du patient. Le troisième, le plasma, qui est la partie liquide du sang contenant des protéines, est utilisé lors de transfusions massives.

Les compatibilités

Le classement des différents groupes sanguins est effectué selon la présence, ou non, d'un type d'antigène sur la surface des globules rouges. Deux systèmes principaux sont pris en compte : le système **ABO** et le système Rhésus. La présence des antigènes est indiquée par leur nom : **A** ou **B** pour indiquer la présence d'un seul d'entre eux, **AB** pour indiquer la présence des deux, et **O** pour indiquer la présence d'aucun. Pour le Rhésus, la présence est indiquée par le signe **+** et l'absence par le signe **-**.

Les principes sont :

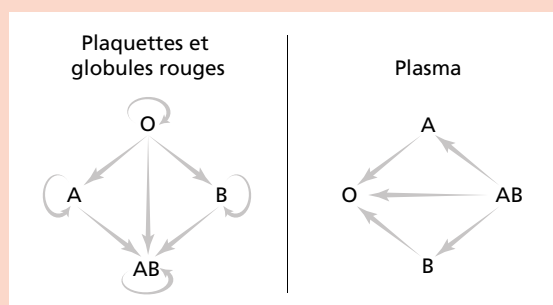
1. Pour les dons de globules rouges : un receveur ne peut accepter un antigène que s'il le possède déjà. En conséquence :

- Chaque groupe est compatible avec lui-même ;
- Le groupe **O**, qui n'en contient aucun, peut donner à tout le monde mais ne peut recevoir de personne, à l'exact opposé du groupe **AB** ;
- Les rhésus négatifs peuvent donner à tous les rhésus, mais ne recevoir que du rhésus négatif.

2. Pour le don de plasma : le rhésus n'entre pas en compte, et les donneurs et receveurs sont inversés :

- Chaque groupe est compatible avec lui-même,
- Le groupe **O** peut recevoir de tout le monde mais ne donner à personne, à l'exact opposé du groupe **AB**.

Qui peut donner à qui ?





La "Life Day" organisée par la SBM Offshore le 15 mai dernier.

La collecte en elle-même suit un processus strict afin d'assurer la sécurité à la fois des donneurs et des receveurs. *"Il y a des contre-indications : le donneur doit avoir de 18 à 70 ans inclus, être en bonne santé, ne pas relever d'une intervention chirurgicale récente, ni être de retour d'un pays à risque de transmission du paludisme en particulier"*. Il est conseillé que le donneur boive et mange avant le prélèvement : *"Ces conditions respectées, il sera en pleine forme dès après le don"*. Bien sûr, le sang prélevé subira des tests biologiques spécifiques pour s'assurer qu'il n'est pas porteur d'une infection virale en particulier.

Une difficulté supplémentaire est celle de la compatibilité entre donneur et receveur (voir encadré). *"Les groupes sanguins A et O représentent 80 % de la population, et le O est donneur universel. Il faut tenir compte du Rhésus (positif ou négatif), notamment chez la femme : de sa naissance à la fin de sa période procréatrice, ne pas respecter son Rhésus peut provoquer une incompatibilité fœto-maternelle, et une anémie grave du bébé pendant la grossesse."*

Pour augmenter le nombre de dons et essayer de pallier la pénurie, le CTS, avec le soutien très actif de l'Amicale des Donneurs de Sang, a mis en place des collectes spécifiques pour les entreprises. Par exemple, le 15 mai dernier, elle a

déplacé son camion de prélèvement pour la "Life Day" de la SBM Offshore, permettant à une quarantaine d'employés de donner leur sang. La même opération se déroule régulièrement avec de nombreuses sociétés, comme la Société des Bains de Mer, Grant Thornton, Coty Lancaster, Monaco Télécom... *"Les plus grands employeurs du pays participent. Organiser directement la collecte avec les entreprises permet de minimiser la durée nécessaire au prélèvement en réalisant par avance les questionnaires et en fixant des rendez-vous pour chacun. De l'entretien préalable à la collation obligatoire, en passant par le prélèvement, il faut compter environ 45 minutes."*

Le CTS lance donc un appel aux chefs d'entreprises de la Principauté pour qu'ils s'engagent à leur tour en libérant leurs salariés le temps de la collecte. *"Le don du sang est un don de vie. Nous pouvons tous en avoir besoin un jour ou l'autre. C'est pourquoi nous comptons sur la mobilisation des entreprises pour résorber ce déficit annuel de 3 200 donneurs"*, a-t-elle conclu. ■



© Narmino.

Narmino-Sorasio :

“La tendance est à l'éco-responsabilité avec la conception d'univers végétaux en adéquation avec notre environnement”

Nicolas Matile-Narmino, Gérant associé de l'entreprise Narmino-Sorasio, nous fait redécouvrir les diverses facettes des métiers des arts floraux et végétaux. Au-delà du métier plus traditionnel de fleuriste, il met l'accent sur la création et l'entretien de jardins, et les tendances fortes de cette activité qui représente 30 % du chiffre d'affaires.

MBN/ En quoi consiste votre métier ?

Nicolas Matile-Narmino : En complément de notre métier de fleuriste, nous avons développé ces dernières années une activité de création et d'entretien de jardins. Nous nous occupons des espaces verts d'une trentaine d'immeubles en Principauté et intervenons également à l'extérieur de Monaco dans des villas de particuliers.

MBN/ Parmi les chantiers récents auxquels vous avez participé, quel a été le plus marquant ?

N. M.-N. : Sans hésiter celui du nouveau Centre Botanique du Jardin Exotique pour lequel nous avons assuré le déplacement de 12 000 plantes. Au fur et à mesure que les serres étaient déconstruites, les équipes du Jardin Exotique se chargeaient de la mise en caisse des plantes que nous transportions en les maintenant dans les meilleures conditions possibles. Le site étant difficile d'accès et établi sur une zone de montage exigüe, et certaines plantes étant très rares, voire uniques, l'opération a exigé de nombreuses précautions et manipulations techniques : les plantes ont été soulevées avec une grue mobile, acheminées par camions, puis transférées avec une autre grue mobile jusqu'à l'entrée des nouvelles serres où elles étaient prises en charge par une grue araignée, et enfin replacées avec une pelle mécanique. Le transfert s'est parfois avéré complexe car certaines plantes étaient plus hautes que l'entrée des nouvelles serres, et il a fallu les mettre à l'horizontale. Ce chantier, qui s'est étalé sur 4 mois durant le 1er semestre 2017, a constitué un défi stimulant à relever. In fine, il n'y a eu que très peu de pertes et les plantes se sont bien adaptées.

MBN/ De quelles plantes s'agissait-il ?

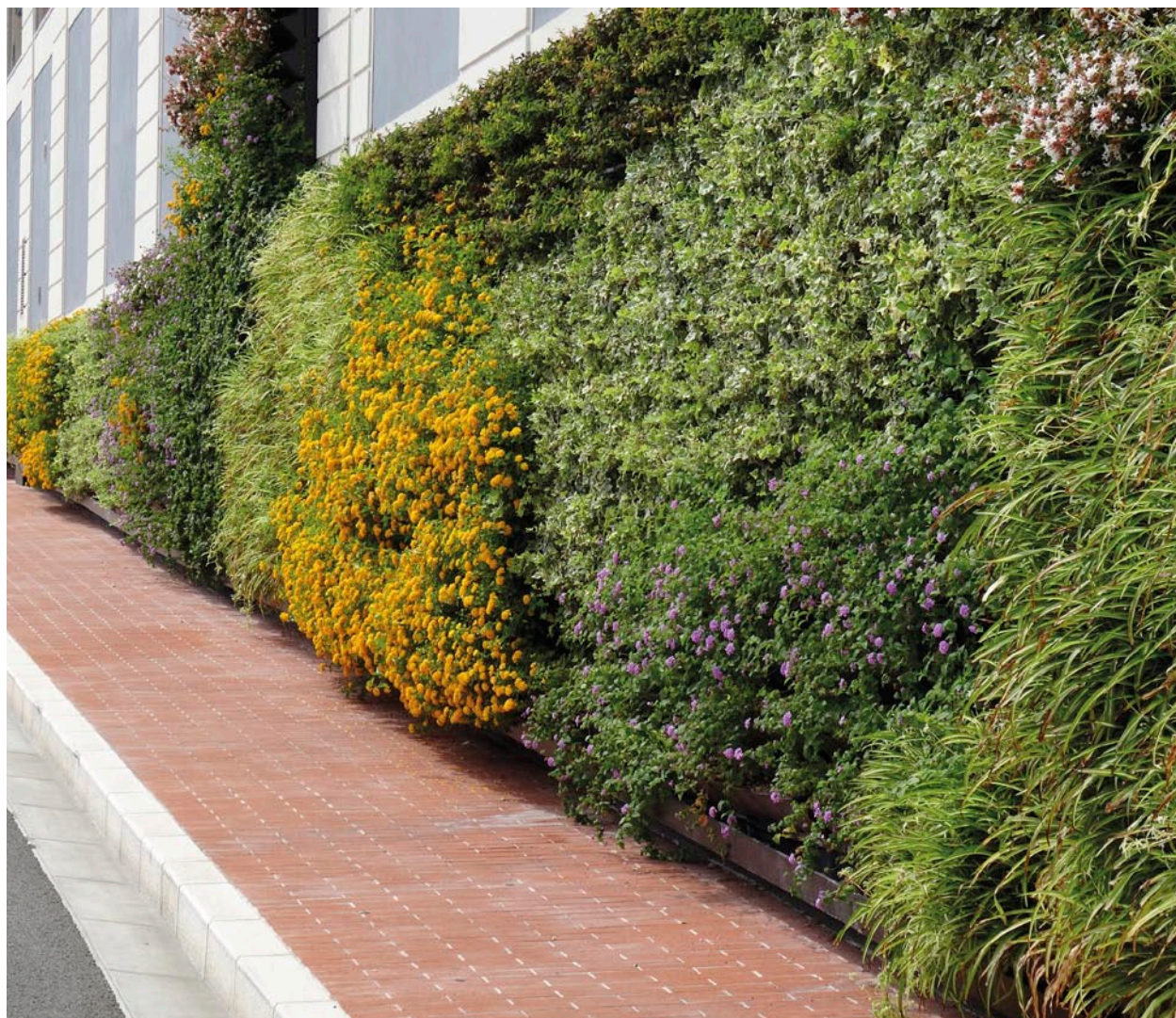
N. M.-N. : Le Jardin Exotique abrite une exceptionnelle collection de cactées, de fleurs semi-désertiques et de succulentes. Les grusonii, pachypodium, aloès, et les agaves americana et autres beaucarnea recurvata, originaires d'Amérique centrale et du Mexique, sont quelques-unes des espèces emblématiques que nous avons transportées.

MBN/ D'autres chantiers significatifs ?

N. M.-N. : Oui, nous avons notamment travaillé sur le chantier de l'opération immobilière Stella dans le quartier de la Condamine. La multitude de jardinières à mettre en place et l'exiguïté de la rue Augustin Vento ont généré des difficultés d'approvisionnement, les semi-remorques ne pouvant y accéder. Pour pallier ces contraintes, les végétaux ont dû être reconditionnés. Nous avons aussi aménagé l'espace végétal du toit terrasse du 49ème étage de l'immeuble ouest de la tour Odéon. L'accès au toit étant sans ascenseur, nous avons dû porter les palettes de végétaux. Ce toit végétalisé était à l'origine une idée du paysagiste Jean Mus dont l'aménagement a ensuite évolué. Nous avons également fait l'aménagement végétal du complexe immobilier la Petite Afrique, dans le Carré d'Or. La particularité de ce concept conçu par l'architecte brésilien Isay Wienfeld est que le végétal fait partie intégrante du projet architectural global. Les jardins sont situés dans une partie commune et leur entretien s'effectue par voie aérienne avec des jardiniers acrobates ayant suivi des formations spécifiques.

MBN/ Quelles sont les tendances actuelles en matière de création et d'aménagement de jardins ?

N. M.-N. : La tendance est à l'éco-responsabilité avec la conception d'univers végétaux en adéquation avec notre environnement. À Monaco, nous devons adapter nos créations à l'exiguïté du territoire et au climat. Nous utilisons en majorité des essences locales qui sont moins fragiles et ne nécessitent quasiment plus de traitements phytosanitaires. Les traitements chimiques massifs ont cessé, ils sont désormais très localisés, voire chirurgicaux. En tant que professionnels, il nous appartient d'expliquer



© Naimmo Jardins

aux clients pourquoi des lauriers roses, agapanthes, lavandes et romarins, ou des palmiers, caroubiers et oliviers, constituent, sauf en cas d'épidémies, des espaces verts plus cohérents que des rosiers et des agrumes. Nous leur faisons aussi comprendre que vouloir un gazon à l'anglaise n'est pas le meilleur choix car cela entraîne une forte consommation d'eau et l'utilisation de pesticides, et qu'une irrigation raisonnée par goutte à goutte est préférable à l'aspersion. Ces messages sont de mieux en mieux perçus.

MBN/ Quelles sont les autres évolutions notables ?

N. M.-N. : Nos clients recherchent la réactivité. Pour être plus agiles et plus indépendants dans notre travail, nous nous sommes donc équipés de camions grues et de mini pelles. Ils sont aussi de plus en plus demandeurs de visuels et de plans, aussi nous travaillons en étroite relation avec un architecte paysagiste. Au-delà, les problématiques récurrentes d'étanchéité et les prescriptions techniques et légales de plus en plus restrictives auxquelles nous sommes confrontés ont rendu cette collaboration indispensable. L'architecte paysagiste va préconiser les essences les plus adaptées pour éviter que les racines du végétal n'endommagent la structure.

MBN/ Une autre tendance forte ?

N. M.-N. : L'autre grande tendance, c'est la végétalisation des murs et des toits. Pour l'opération Stella par exemple, toutes les plantes ont été réutilisées pour aménager les toits afin de cacher les infrastructures techniques visibles des autres immeubles. Nous avons aussi réalisé les murs végétaux du Mirabeau, des Tamaris, du Stars'n 'Bars, et le toit du Quai Antoine 1er. Pour une meilleure rétention d'eau, nous avons opté pour la technique des jardinières suspendues avec du substrat car les étés sont chauds et les murs végétaux ont peu d'inertie hydrique.

MBN/ Quels sont les avantages des murs et des toits végétalisés ?

N. M.-N. : En plus de les rendre plus esthétiques, la végétation qui les recouvre peut être utilisée comme isolation thermique naturelle. Ces techniques permettent aussi de réintroduire de la nature en milieu urbain en recréant des micro-systèmes qui attireront insectes et petits animaux. Cela contribue également à réduire les émissions de Co². Mais attention, contrairement aux idées reçues, comme les jardins traditionnels, les murs et toits végétalisés ont besoin d'un entretien régulier. ■

La Blockchain

décryptée par **World of Blockchains (WOB) Monaco**

Le 9 avril dernier, 150 personnes se sont retrouvées au Monte-Carlo Bay Hotel & Resort pour une conférence organisée par la nouvelle association World of Blockchains (WOB) Monaco. Présentée par Jean-Philippe Claret, alors Président de WOB Monaco, cette conférence a fait intervenir Hervé Ordioni, Thierry Poyet, Jean-Marc Jacobson, Pierre Paperon, et Marc Lipskier.

Hervé Ordioni, Directeur Général de la banque Edmond de Rothschild (Monaco), a d'abord remercié l'association pour son action en faveur de l'introduction de la Blockchain en Principauté et affirmé son intérêt actif pour une technologie trop souvent réduite à une seule de ses applications, la cryptomonnaie. Il a notamment rappelé que *"le secteur bancaire est le troisième secteur le plus régulé après le nucléaire et l'industrie pharmaceutique"*. Il faudra voir comment la Blockchain va le transformer et la banque Edmond de Rothschild restera particulièrement impliquée dans cette révolution.

Thierry Poyet, ancien Conseiller National et rapporteur de la proposition de loi sur la Blockchain votée le 21 décembre 2017, alors également Vice-président de WOB Monaco, a expliqué quel était l'objectif fondamental de cette proposition : les évolutions de cette technologie vont trop vite pour que la législation puisse suivre. Aussi pour que la Principauté puisse bénéficier de cette révolution, il ne faut surtout pas mettre de contraintes, mais au contraire créer un espace de liberté de 3 ans, qui permettra de suivre les évolutions de cette technologie dont les usages sont encore inconnus. Il a aussi remarqué que cette approche correspond à celle du Gouvernement Princier qui annonce une transformation numérique du pays. La révolution Blockchain est donc une opportunité pour la Principauté qui ne doit pas la rater comme elle avait raté le virage Internet il y a 20 ans.

Utilisations de la Blockchain au quotidien

Jean-Marc Jacobson, entrepreneur spécialisé dans la Blockchain, est intervenu sur ses usages dans notre environnement quotidien. Il a d'abord rappelé l'historique de la Blockchain : à l'origine, en 2008, il ne s'agissait pour une personne ou un groupe de personnes réunies sous le pseudonyme Satoshi Nakamoto que d'offrir une solution à la crise bancaire en supprimant le besoin de tiers de confiance. Pour ce faire, Nakamoto a rassemblé des technolo-

gies existantes pour créer la Blockchain. Mais la solution amenée dépasse de très loin le problème d'origine : *"ce qui a commencé comme une révolte devient une révolution dans la façon dont la valeur est transférée"*, or tout peut être une valeur, et pas seulement la monnaie. *"Les mots-clés de la Blockchain sont : partagé, décentralisé, sécurisé, infalsifiable, quasi-instantané. La technologie ne nécessite pas de faire confiance : c'est ça la révolution"*. Tous les métiers vont être impactés profondément, d'autant plus

qu'elle peut contenir des programmes automatisés (les DAOs), des contrats intelligents qui pourront gérer tout seuls, en toute sécurité, de nombreuses activités. Il en a d'ailleurs donné de nombreux exemples, dont celui de l'artiste qui pourra assurer lui-même la gestion de ses droits d'auteur, un DAO se chargeant de lui verser son dû à chaque diffusion, le partage d'espace de stockage

entre utilisateurs, le vote sécurisé...

La Blockchain, technologie fondatrice d'une crypto-économie solidaire ?

Pierre Paperon, membre de Observatoire-blockchains.com et fondateur de Exploit.digital et de Solid, a expliqué les raisons de la croissance exponentielle du secteur. Depuis fin 2015, les Tokens (jetons) fabriqués par les Blockchains peuvent être vendus selon les règles boursières. En 2017, ces ICO (Initial Coin Offering) ont levé 1 milliard d'Euros au 2^e trimestre, 2 milliards au 3^e trimestre, puis 3 milliards pour le dernier trimestre, soit un total supérieur à 6 milliards. En 2018, le 1^{er} trimestre a déjà permis la levée de 7 milliards, et ce sont 30 à 50 milliards qui sont attendus sur l'année. Pour comparaison, le crowdfunding (financement participatif) a représenté 30 milliards en 2017, et les IPO (Initial Public Offering) boursières 132 milliards de dollars. Les IPO et les ICO présentent de nombreuses différences. Ainsi, les ICO ne vendent pas des parts de l'entreprise mais des parts du produit, ce qui permet de lever des fonds sans diluer le capital. Les ICO sont aussi beaucoup plus rapides à mettre en place, et leur coût peut être presque dix fois plus faible que celui d'une IPO. Il ne faut cependant pas croire que ce serait le Far West : des lois s'appliquent, un travail intense a été fait. Néanmoins *"Tous les cadres ne sont pas encore définis, notamment comptables, ce qui peut poser des difficultés, et même aller jusqu'à bloquer une clôture comptable"*. Ces ICO permettent de lancer des projets dans de très nombreux domaines, y compris solidaires, comme par exemple le financement de la détection de la maladie de Lyme, de la fourniture d'eau, et le partage de l'usufruit de monuments historiques.



Faire de Monaco le leader des Blockchains en 6 mois

Marc Lipskier, Avocat et membre fondateur de WOB Monaco, est revenu sur la création de l'association World Of Blockchains France pour lutter contre les risques d'accaparement par les banques en place. "Il y a 4 ans, la banque Goldman Sachs a annoncé qu'elle créait un consortium pour gérer les Blockchains. Cela signifiait que chaque fois que j'achèterais quelque chose, je devrais payer Goldman Sachs. Il était urgent de développer d'autres Blockchains." Il y a 2 ans, après avoir rencontré Yannick Quentel (Monaco Telecom) à Paris, il a reconnu le potentiel de Monaco et décidé de participer à la création de WOB Monaco. "Les petits États peuvent aller vite : la Principauté a la chance d'être un petit État, il lui faut être rapide." Il a insisté sur le fait que le pays dispose de deux atouts majeurs. Tout d'abord, il pourra apporter de la sécurité dans le monde des Blockchains : de nombreux pays essaient de se positionner sur ce marché, mais de manière souvent hésitante et contradictoire. Marc Lipskier l'a montré en faisant un tour du monde des législations : du Japon et de l'Australie, qui

sont extrêmement favorables, à l'Europe qui veut se positionner, en passant par la Chine qui après avoir été ouverte a mis en place un blocage dont on ne sait pas combien de temps il durera, et les USA où la situation est compliquée du fait des différences d'interprétation entre les Organismes Fédéraux. Ensuite, avec la proposition de loi de 2017, Monaco est le seul pays au monde à préparer une législation qui envisage globalement les Blockchains, et pas seulement sous leur aspect financier. "Cette proposition de loi est la première à définir les Contrats Intelligents, et elle offre la sécurité en imposant que les Blockchains de Monaco dépendent de la législation monégasque". Il a donc proposé une stratégie pour qu'en 6 mois Monaco devienne le leader mondial des Blockchains : le pays qui en recevra le plus d'argent en créant de la confiance là où il y a de la défiance. Pour cela, il suffit de créer un Exchange Souverain pour sécuriser les ICO, de mettre en place une fiscalité incitative répondant aux difficultés comptables, de créer un Fonds Souverain qui permettra d'amorcer certaines ICO choisies, et donc de soutenir certaines Blockchains selon leur intérêt pour le pays, et enfin de créer un Token monégasque, une cryptomonnaie nationale intégrant des fonctionnalités avancées.

Interview

Technologie de stockage et de transmission d'informations transparente, fiable, et fonctionnant sans organe contrôle centralisé, la Blockchain peut potentiellement impacter tous les secteurs de l'économie mondiale. Jean-Philippe Claret, Président de la Chambre Syndicale des Blockchains et Thierry Poyet, Président de World of Blockchains Monaco, expliquent ce phénomène, son potentiel, les freins à son développement, mais aussi l'opportunité que représente pour Monaco ce nouveau mode de transaction.

MBN/ Comment expliqueriez-vous la Blockchain à un néophyte ?

J.-P.C. : Elle fonctionne comme un registre traçable et réputé inviolable dans lequel on écrit informatiquement tous les éléments d'un Smart Contract, un programme autonome exécutant automatiquement les conditions d'un contrat sans intervention humaine, et qui sert de base à différents types de transactions. Chaque transaction est constituée sous forme de bloc, qui sera validé, horodaté, et signé avant d'être ajouté à la chaîne, laquelle contient dès lors l'historique infalsifiable de toutes les transactions. Et depuis l'invention de la Blockchain en 2008, aucun hacker n'a réussi à la craquer, malgré les primes colossales offertes. En ce sens, c'est une vraie révolution.

T.P. : La Blockchain introduit ainsi un système décentralisé pouvant remplacer les intermédiaires historiques, appelés "tiers de confiance" (banquiers, notaires, avocats, juges, huissiers, comptables...), dont les missions vont être transformées. Demain, il ne sera par exemple plus nécessaire de certifier conforme un document, car il sera par définition conforme. Nous aurons davantage besoin d'un conseil que d'un certificateur de confiance.

MBN/ Dans quel objectif avez-vous créé WOB Monaco ?

J.-P.C. : L'association est à la fois née d'un besoin, car la Block-



Jean-Philippe Claret et Thierry Poyet.

chain est devenue un outil informatique incontournable, et de la rencontre, en 2017, avec le Président de WOB France, Marc Lipskier. Il y a un réel engouement autour de la Blockchain. Les choses s'accroissent en France alors qu'à Monaco, si le pays a un potentiel important, tout reste encore à faire.

T.P. : WOB Monaco est une association à but non lucratif dont la vocation est de sensibiliser les pouvoirs publics, les institutionnels et les acteurs économiques à la Blockchain. Elle ne s'occupe pas de la technologie en tant que telle, mais encourage un projet économique. Or lors des réunions et événements que nous avons tenus depuis janvier, nous avons constaté une forte attente et beaucoup d'interrogations de la part des acteurs de la place. Comme ce n'est pas l'objet de WOB Monaco, nous avons créé une Chambre Syndicale des Blockchains pour représenter les intérêts des professionnels exerçant une activité de prestations de services ou de développement autour de cette technologie. Les deux groupements seront complémentaires.

MBN/ Quels sont les freins au développement de cette technologie ?

T.P. : La Blockchain est encore systématiquement associée à la cryptomonnaie, dont notamment Bitcoin, et donc à son côté



Le photovoltaïque est à Monaco

Sune

Sune® architectura

Habillons de soleil les toits de Monaco

La SMEG vous propose une offre clef en main qui vous permet de bénéficier d'électricité photovoltaïque sans supporter l'achat des panneaux ni leur exploitation.

Contactez-nous au 92 05 66 44 - commercial@smeg.mc - smeg.mc



MONACO
CHAMBER
COMMERCE | MONACO
INVEST

> Le **MONACO ECONOMIC BOARD (MEB)** est l'organisme de promotion économique de la Principauté. Le MEB est doté de deux départements : MONACO CHAMBER OF COMMERCE soutient le développement des entreprises monégasques, MONACO INVEST prospecte et accompagne les investisseurs étrangers dans leur démarche d'implantation.

Renseignements :
[+377 97 98 68 68](tel:+37797986868) - info@meb.mc



spéculatif, ce qui inquiète certains. Il ne s'agit pourtant que d'une des très nombreuses applications qu'elle permet. Notre discours au sein de l'association a justement pour but de bien montrer que la Blockchain est beaucoup plus, afin de faire ressortir son intérêt pour Monaco.

J.-P.C. : C'est en effet le point essentiel : la Blockchain ne se résume pas au seul Bitcoin, qui n'en est qu'une première application, financière, utilisant le concept informatique de Blockchain. Aujourd'hui, de nombreux gouvernements, entreprises et institutions envisagent l'utilisation de la Blockchain pour d'autres usages que la monnaie numérique.

MBN/ Par exemple ?

T.P. : Elle permet des applications bien plus larges que le seul domaine monétaire. Dans la grande distribution par exemple, Carrefour va permettre aux consommateurs de suivre le cheminement de ses poulets grâce à une application de traçabilité alimentaire dans la Blockchain. Porsche est le premier constructeur automobile qui va l'introduire dans ses véhicules en remplaçant la technologie filaire des capteurs par une technologie radio, en utilisant la Blockchain pour sécuriser la transmission des données, notamment pour l'ouverture et la fermeture des véhicules.

J.-P.C. : Dans le domaine sensible de la santé, enregistrer les molécules d'un médicament dans la Blockchain garantira l'inviolabilité de sa composition. Même si elles peuvent avoir des réticences à l'utilisation de cryptomonnaies, les banques sont quant à elles les plus gros investisseurs dans la Blockchain. Le transfert d'argent entre établissements étant complètement dématérialisé, autant le faire de manière parfaitement fiable en termes de sécurité. Le consortium R3, qui réunit plus de 80 banques mondiales, mène d'ailleurs depuis 2015 des travaux conjoints sur cette technologie.

MBN/ Quel intérêt aurait Monaco à favoriser son développement ?

J.-P.C. : La Blockchain représenterait des rentrées d'argent et de TVA très importantes pour Monaco, des créations d'emplois qualifiés à forte rémunération, cela sans exiger beaucoup d'espace. L'exiguïté du territoire et la recherche constante d'une diversification de son économie montre que la Blockchain serait adaptée à Monaco, de même que le développement d'une technologie de sécurité dans un pays déjà réputé internationalement dans ce domaine.

MBN/ Où en est la Principauté et comment peut-elle se positionner sur le marché des Blockchains ?

T.P. : Il y a 20 ans, la Principauté avait manqué le virage de l'Internet. Avec la Blockchain, elle a une nouvelle opportunité de se positionner comme un pays leader dans la régulation globale des Blockchains, au lieu de n'être qu'un simple utilisateur. Mais c'est maintenant qu'il faut agir pour faire de Monaco une Blockchain Valley. C'est la philosophie de la proposition de loi que j'avais déposée au Conseil National, qui l'a votée le 21 décembre dernier.

MBN/ Quelles sont les principales dispositions prévues dans ce texte ?

T.P. : Pour promouvoir Monaco comme un acteur majeur de la Blockchain, cette proposition de loi crée l'Autorité Monégasque des Blockchains (AMB), constituée notamment d'experts et de professionnels du numérique. Sa mission sera d'étudier, dans une fenêtre de temps de 3 ans, les projets autour de la Blockchain qui lui seront présentés, de permettre aux nombreuses entreprises mondiales qui recherchent un cadre réglementaire souple et pragmatique, de les expérimenter de manière encadrée sur son territoire. Il en appréciera les risques dans l'état de l'art actuel, pour s'assurer que les projets correspondent aux valeurs que Monaco souhaite porter. L'idée est de développer une nouvelle activité économique qui devrait occuper une place essentielle dans les années à venir.

MBN/ Quels autres outils sont nécessaires pour atteindre cet objectif ?

J.-P.C. : En complément de l'AMB, il faudrait créer à Monaco une Blockchain étatique, ainsi qu'une plateforme d'échanges qui serait adossée à une banque basée sur le territoire, pour pouvoir contrôler toutes les arrivées de cryptomonnaies, et offrir ainsi un cadre de travail adéquat aux entreprises désireuses de travailler dans le respect des règles et la transparence.

T.P. : Pour tout ce qui est lié au numérique, nous devons nous demander de quelle manière nous souhaitons fait évoluer le tissu économique du pays. Nous devons aussi nous assurer que les jeunes qui font des études supérieures soient le plus compatibles possible avec ce que Monaco peut leur offrir. Avec la Blockchain, nous avons la possibilité de développer un autre pôle de compétences, en agissant en collaboration étroite avec l'Éducation Nationale.

J.-P.C. : Il existe des masters spécialisés en Blockchain. Pourquoi ne pas en créer un à Monaco ? Cela permettrait de disposer d'une main d'œuvre qualifiée sans devoir aller la chercher à l'autre bout du monde.

MBN/ Quel serait le potentiel du marché monégasque de la Blockchain ?

J.-P.C. : Début janvier, WOB Monaco avait déjà connaissance d'une trentaine de projets formels : certains purement technologiques, d'autres touchant à l'assurance, l'écologie, l'humanaire... Et leur nombre ne cesse d'augmenter. Que WOB Monaco ait réussi à déplacer 150 personnes lors de sa dernière conférence traduit un vrai intérêt pour ce sujet. La question n'est pas de se demander si nous allons faire de la Blockchain, mais quand et comment nous allons en faire.

T.P. : Nous allons peut-être vivre la même révolution que celle de l'Internet. À l'époque, nous nous interrogeons sur les usages pratiques que nous pourrions en faire. Aujourd'hui, nous ne pouvons plus nous en passer. Et le potentiel de développement de la Blockchain est d'autant plus énorme que nous en sommes tous des utilisateurs potentiels. Monaco doit saisir cette opportunité. ■

La FEDEM et l'UPE06 :

signent un partenariat pour renforcer les liens entre les entreprises des deux territoires.



De gauche à droite : Philippe Ippolito, Vice-président UPE06; Anis Nassif, Trésorier UPE06; Philippe Renaudi, Président UPE06; Philippe Ortelli, Président FEDEM; Corinne Bertani, Secrétaire Générale FEDEM; Henri Fabre, Conseiller FEDEM; Jean-Franck Bussotti, Vice-président FEDEM pour les études économiques; Alain Vivalda, Trésorier FEDEM.

Le 8 mars dernier, la Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM), représentée par son Président Philippe Ortelli, et l'Union Pour l'Entreprise des Alpes-Maritimes (UPE06), représentée par son Président Philippe Renaudi, ont signé à Monaco une Convention de Partenariat destinée à dynamiser les relations économiques entre les deux territoires et à promouvoir les valeurs entrepreneuriales communes.

Philippe Ortelli a insisté sur les interactions très fortes entre la Principauté et les Alpes-Maritimes : *"Ce sont des relations historiques, et aujourd'hui 40 000 résidents français travaillent à Monaco."* Abondant dans ce sens, Philippe Renaudi a confirmé : *"Monaco et les Alpes-Maritimes sont des cousins : nous ne pouvons pas faire sans Monaco. Certaines problématiques nous rassemblent, et il était*

évident que nous devons en discuter et mener des actions communes. Il y a aujourd'hui une volonté réelle de travailler ensemble."

Un des premiers dossiers communs concernera la mobilité des actifs. Philippe Ortelli a rappelé qu'il s'agit de la principale préoccupation des salariés : *"Mettre une heure tous les matins pour venir travailler est anti-économique et anti-humain. C'est un enjeu majeur sur lequel nous devons agir ensemble"*. Le Président de l'UPE06 a de son côté mis l'accent sur l'impact économique des difficultés de transport et annoncé qu'il allait en parler au MEDEF la semaine suivante à Paris. *"La région n'est pas qu'une zone d'investissement immobilier, il est important de développer une économie transverse pérenne."*

Les deux organismes ont convenu de travailler sur un plan d'actions commun et de promouvoir ces actions sur leurs médias respectifs. ■



Le premier site emploi de la Principauté

www.emploi-monaco.com

ARRÊTEZ VOS CONTRATS D'ASSURANCES

- TROP CHERS
- SANS TRANSPARENCE
- PAS ADAPTÉS À MONACO



COMPAREZ AVEC NOS SOLUTIONS

- ACCIDENT TRAVAIL
- COMPLÉMENTAIRE SANTÉ
- MULTIRISQUE PROFESSIONNELLE (...)



CHOISISSEZ LE PACK ASSURANCES COLLECTIVES

- NOTRE COMPÉTITIVITÉ
- NOTRE SAVOIR-FAIRE
- NOS OFFRES MONÉGASQUES



N'hésitez pas, prenez rendez-vous !
Nous avons la **solution pro** qu'il vous faut.



cabinet.briere@mma.fr
+377 93 10 51 93



SOCIÉTÉ MONÉGASQUE
D'ASSAINISSEMENT

- Nettoyage
- Enlèvement d'encombrants
- Compacteurs - Caissons
- Collectes sélectives
- Bacs roulants



Tél. 92 05 75 16 • Fax 92 05 92 56
www.sma.mc • Email : sma@sma.mc

ENSEMBLE METTONS
..... ◀ LE CAP ▶
SUR VOTRE
REUSSITE



NOTRE ACTIVITÉ

- › Travail temporaire dédié aux secteurs du bâtiment, de l'industrie, du tertiaire, de la finance et de l'hôtellerie.
- › Conseil en recrutement.

NOTRE MISSION

- › Développer un solide partenariat avec nos clients et les aider à s'entourer des meilleurs talents.

MI S.A.M. - 20, Avenue de Fontvieille - 98000 MONACO
Tél. : +377 92 05 28 11 - www.mimonaco.mc

La Chambre Monégasque du Shipping en Assemblée



© FEDEM.

La Chambre Monégasque du Shipping (CMS) a tenu son Assemblée Générale annuelle le 15 mai 2018 à 17h30 au Terminal Croisière du Port de Monaco, en présence de ses membres.

Après le discours d'ouverture prononcé par le Président Manfredi Lefebvre d'Ovidio, la Secrétaire Générale Irene Ballini a présenté le rapport d'activités pour 2017. La Chambre a d'abord accueilli 2 nouvelles compagnies : Marine Consulting-Andrea Zito et Norton Rose Fulbright Monaco, respectivement représentées par Andrea Zito et Dimitrios Sofianopoulos. L'occasion pour la Secrétaire Générale de souligner : *"Notre Chambre rassemble 40 compagnies membres. De par son nombre d'adhérents, elle est le 3^e groupement professionnel affilié à la FEDEM"*. Elle a aussi rappelé la mobilisation en faveur d'une industrie maritime durable. *"La CMS a soutenu l'initiative de la Fondation Prince Albert II de Monaco, de l'Ambassade de Suède et de l'organisation Business Sweden, en organisant le 12 octobre 2017 à Monaco la 'Sustainable Shipping Conference' qui a proposé des tables rondes de haut niveau destinées à l'industrie maritime. Cet événement a permis aux principaux acteurs des industries maritimes monégasque et suédoise de partager les pratiques exemplaires mises en œuvre pour opérer une transition vers une industrie économiquement et écologiquement viable."* Plusieurs membres ont apporté leurs contributions afin de réfléchir à la façon de construire une "blue economy" basée sur la protection des océans, source d'emplois et de prospérité s'ils sont sains et gérés de façon durable.

La Trésorière Patricia Osborne a ensuite présenté le rapport financier 2017 et le budget prévisionnel 2018. Après l'approbation des éléments à l'unanimité, la Secrétaire Générale a exposé le plan d'actions pour 2018 : la réalisation d'une nouvelle étude sur l'impact économique de l'industrie maritime à Monaco, la promotion de l'image de l'Industrie en réalisant des campagnes de communication et en soutenant des événements en lien avec le shipping feront partie des priorités.

Vers 18 h, la CMS a accueilli le Président de la FEDEM Philippe Ortelli qui a présenté les nombreuses actions de la Fédération pour défendre les intérêts des entreprises monégasques. Après avoir retracé son historique et ses missions, il a expliqué quelques dossiers législatifs où la FEDEM est intervenue auprès des Autorités pour maintenir un environnement économique favorable. Il a ainsi mis en exergue l'importance de bien faire connaître les besoins des entrepreneurs, et comment la FEDEM contribue au développement de toutes les entreprises du pays. *"Le système social ne peut être financé que par une économie solide"*, a-t-il rappelé. Il a remercié tous les chefs d'entreprises impliqués dans ces actions, et lancé un appel pour qu'ils continuent de s'engager pour le bien commun et la pérennité du modèle socio-économique monégasque.

La soirée s'est prolongée à bord du Silver Whisper, navire de croisière de la compagnie Silversea Cruises, où ils ont pu apprécier la conférence de Bernard Voyer, explorateur et alpiniste, rythmée par un spectacle sonore et visuel proposé par trois membres de l'Orchestre Symphonique de Montréal, suivie d'un cocktail. ■

L'Assemblée a également élu le Bureau Syndical suivant pour l'exercice 2018 :

<i>Président :</i>	Manfredi Lefebvre d'Ovidio (Silversea Cruises)
<i>Secrétaire Générale :</i>	Irene Ballini (Ballini et Cie)
<i>Trésorière :</i>	Patricia Osborne (Moore Stephens Services)
<i>Vice-présidents :</i>	Alexandre Albertini (Marfin Management), Marcello Pica (Marine Partners), Gian Cristoforo Savasta (Seaway)
<i>Conseillers :</i>	Ian Cranston (Ince & Co Monaco), Massimiliano Iguera (Cambiaso Risso Service), Giovanni Paolo Risso (Cambiaso & Risso International)

RGPD : vous êtes tous concernés!

Vous avez certainement reçu de nombreux courriels concernant le **Règlement Général sur la Protection des Données** personnelles (RGPD).

C'est qu'en effet toutes les entreprises monégasques qui ont des salariés, clients ou fournisseurs établis dans un pays européen sont concernées par le RGPD, entré en vigueur le 25 mai dernier : c'est ce qu'a expliqué Maître Alain Bensoussan, spécialisé en droit du numérique et des technologies avancées, lors d'une journée d'information organisée par le Gouvernement Princier le 7 mai 2018 (voir l'illustration ci-contre).

Le nouveau panorama européen des libertés et de la sécurité informatique va être bouleversé par ce que bon nombre de spécialistes n'hésitent pas à qualifier de "Big Bang" des données personnelles.

Des travaux sont d'ores et déjà engagés pour adapter la législation monégasque aux nouvelles règles européennes, et il est conseillé aux entreprises monégasques d'agir dès maintenant pour se mettre en conformité.

Pour les y aider et apporter des clarifications pratiques sur ce sujet, sur ses aspects juridiques, les spécificités monégasques et européennes, l'organisation concrète d'un projet RGPD, les bénéfices du RGPD, le témoignage d'entreprises sur les problématiques liées aux traitements des données personnelles, la Chambre Moné-

gasque des Nouvelles Technologies a organisé le 27 juin dernier, dans les locaux de MonacoTech, une conférence-débat intitulée : **"RGPD : Concrètement, quel impact pour les entreprises monégasques ?"**, précédée par une intervention de Frédéric Genta, Délégué interministériel chargé de la transition numérique de la Principauté, qui a présenté la stratégie numérique de Monaco en présence de plus de 120 acteurs économiques.

Le MBN publiera un article détaillé sur ce sujet dans sa prochaine édition. ■

Conseils

Continuer de se conformer aux obligations de la loi monégasque

Cartographie technique / Cartographie légale

Identifier les zones de risques et d'écarts

Définir les mesures de mise en conformité et calendrier

Signer des conventions de flux transfrontières

Désigner un représentant UE le cas échéant

Auditer et maintenir en condition opérationnelle

Copyright 2018 Leving®



GRAPHIC SERVICE

IMPRIMEUR À MONACO

**IMPRESSION OFFSET
NUMÉRIQUE & TYPOGRAPHIQUE**
PERSONNALISATION DE DOCUMENTS
TRAITEMENT DE DONNÉES VARIABLES

NOUVEAU : NUMÉRIQUE BLANC COUVRANT ET VERNIS SÉLECTIF

T +377 92 05 97 97

info@gsmonaco.com

www.gsmonaco.com



IMPRIMEUR
DEPUIS 1980
LABELISÉ DEPUIS 2007



FOURNISSEUR BREVETÉ
DE S.A.S. LE PRINCE SOUVERAIN
DE MONACO



MONACO
WELCOME
CERTIFIED

elite
international

L'IMMOBILIER SUR MESURE A MONTE-CARLO

www.eliteimmo.com
26 boulevard des Moulins - 98000 Monaco
+377 97 97 94 20 jessica@eliteimmo.com

Taux et plafonds des cotisations aux Caisses Monégasques et aux Organismes Sociaux

Données arrêtées au 15 juin 2018

	Employeur	Salarié	Plafonds mensuels ⁽¹⁾
Caisse de Compensation des Services Sociaux	14,90 %	–	8 500 €
Office de la Médecine du Travail	0,20 %	–	idem
Caisse de Garantie des Créances des Salariés	0,05 %	–	idem
Caisse Autonome des Retraites	8,07 %	6,55 %	4 760 €
Retraite Complémentaire NON CADRES (ARRCO)			
Tranche 1	4,65 %	3,10 %	1 à 3 311 €
Tranche 2	12,15 %	8,10 %	3 311 à 13 244 €
Retraite Complémentaire CADRES (AGIRC)			
Tranche A (ARRCO)	4,65 %	3,10 %	1 à 3 311 €
Tranche B (taux minimum)	12,75 %	7,80 %	3 311 à 13 244 €
Tranche C ⁽²⁾ (taux minimum)	Cotisation de 20,55 %		13 244 à 26 488 €
AMSF / AGFF (cadres et non cadres)			
Tranche 1	1,20 %	0,80 %	1 à 3 311 €
Tranche 2	1,30 %	0,90 %	3 311 à 13 244 €
GMP (cotisation forfaitaire mensuelle) ⁽³⁾	45,11 €	27,60 €	–
Assurance chômage	4,05 %	2,40 %	1 à 13 244 €
Contribution Exceptionnelle et Temporaire	0,22 %	0,13 %	jusqu'à 26 488 €
APEC	0,036 %	0,024 %	1 à 13 244 €

(1) Il est rappelé que les plafonds des cotisations s'apprécient annuellement au 1^{er} janvier de chaque année pour le plafond de Sécurité sociale française et au 1^{er} octobre de chaque année pour le plafond des Caisses Sociales Monégasques.

(2) Tranche C : La répartition est décidée au sein de l'entreprise jusqu'au taux de 20 %. De 20 % à 20,43 %, la répartition est de 0,29 % à la charge du salarié et 0,14 % à la charge de l'employeur.

(3) Pour les cadres dont le salaire est inférieur ou légèrement supérieur au plafond de la Sécurité Sociale.

– **Indice de Référence des Loyers au 1^{er} trimestre 2018 : 127,22**
Série 001515333

– **Indice des Prix à la Consommation, ensemble des ménages mai 2018 : 103,36**
Série 001759970

ATTENTION :
Pour les cotisations de retraite complémentaire, nous vous conseillons de bien vérifier le taux applicable à votre entreprise, les contrats pouvant être adaptés.

Monaco Business News

Directeur de la publication :
Philippe Ortelli

Rédaction :
Sophie Bonhomme
Carole Quazzolo
Philippe Gouillou
Romain Marguet

Fédération des Entreprises Monégasques (FEDEM)

"Le Coronado"
20, av. de Fontvieille - 98000 Monaco
Tél. (+377) 92 05 38 92
Fax (+377) 92 05 20 04
info@fedem.mc - www.fedem.mc

 [facebook.com/fedemmonaco](https://www.facebook.com/fedemmonaco)

 twitter.com/fedemmonaco

Édition et publicité :

épi COMMUNICATION
BP 632 - 98013 Monaco Cedex
Tél. (+377) 97 97 60 00
Fax (+377) 97 97 60 30
info@epi.mc - www.epi.mc

Impression : Graphic Service

Dépôt légal : 2^e trimestre 2018

Photo de Couverture :

© Direction de la Communication



SYPAG 2018 Cert. 002



MONTE-CARLO IN VENICE

THE GRAND BALL OF PRINCES AND PRINCESSES



30 AUGUST
BELMOND HOTEL CIPRIANI

RESERVATION:

+377 607934575 +39 3925471908 WWW.NOBLEMONTECARLO.MC





Création des jardinières pour La Petite Afrique

Aménagement des nouvelles serres du Jardin Exotique

Le Stella

NARMINO JARDINS

Narmino Jardins vous accompagne depuis plus de vingt ans dans la création, l'aménagement et l'entretien de vos extérieurs.

MURS & TOITS VÉGÉTALISÉS

Nos solutions permettront de créer des environnements végétalisés à la fois écologiques et esthétiques. Selon votre préférence, nous pourrions intervenir pour l'entretien, bi-annuellement pour une végétation extensive (graminées et succulentes) ou plus régulièrement pour une végétation intensive (comme un jardin traditionnel avec plusieurs variétés de plantes).

PLANTATION D'ARBRES

Nos équipes réalisent la plantation d'arbres de toutes tailles (Olivier, Palmier, Cyprès...).

ENTRETIEN

Notre principal objectif : entretenir vos extérieurs durablement dans le temps. Développer, embellir et valoriser votre jardin dans la continuité du travail réalisé régulièrement.

ARROSAGE AUTOMATIQUE

Nous étudierons à partir de votre réseau hydrique, toutes les solutions nécessaires à l'irrigation de vos plantes et de vos gazons.

TRAVAUX D'AMÉNAGEMENT

Nous vous proposerons un panel de compétences pour la conception de bassins, les petits travaux de maçonnerie, de bois et de ferronnerie afin d'aménager vos extérieurs.

CRÉATION PAYSAGÈRE

Grâce à une première étude technique de votre terrain (terre et exposition), nous définirons un ensemble de suggestions et de recommandations afin de satisfaire vos envies, qu'elles soient classiques, modernes ou exotiques de manière à vous proposer un jardin personnalisé.



Exemples et photos sur www.narminojardins.com et sur Facebook.



Email : info@narminojardins.com
Tél : +377 97 70 26 40
Fax : +377 92 16 14 65
Groupe Narmino Sorasio
1 rue Grimaldi 98000 MONACO