



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 À 6** **ENTRETIEN - « TRAITER EN PROFONDEUR LA QUESTION DU BIEN COMMUN
QUE REPRÉSENTE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ »**
- P. 7** **L'INFO MILITANTE – RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : LES INDÉPENDANTS
ET LES DÉMISSIONNAIRES AU CENTRE DES DISCUSSIONS**
- P. 8** **L'INFO MILITANTE – LES AFFECTIONS PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL PROGRESSENT
DANGEREUSEMENT DANS LES ENTREPRISES**
- P. 9 & 10** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 11 & 12** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 13** **FOCUS - TÉLÉTRAVAIL : LES SALARIÉS QUI LE PRATIQUENT PLÉBISCITENT LE DISPOSITIF**
- P. 14** **TENDANCES**
- P. 15** **BULLES TWITTER**
- P. 16** **AGENDA**





EN BREF

Fonction publique : les élections professionnelles se tiendront le 6 décembre 2018

Plus de 5 millions d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) éliront leurs représentants du personnel à l'occasion des élections professionnelles fixées au 6 décembre prochain. Dans les administrations qui recourront au vote électronique exclusif, les opérations se dérouleront sur des périodes comprises entre 24h et 8 jours, le dernier jour intervenant le 6 décembre.

Emmanuel Macron veut finaliser la réforme des retraites d'ici l'été 2019

Devant la Cour des comptes, le président de la République a exprimé, le 22 janvier, son souhait que la future réforme des retraites soit finalisée « avant l'été 2019 ». La future réforme visera notamment à simplifier le système, en remplaçant la trentaine de régimes de retraite existants par un système universel par répartition.

PSA : signature de l'accord de rupture conventionnelle collective

Signé par cinq organisations syndicales (CFE-CGC, FO, CFDT, CFTC et GSEA) représentant 78 % des voix au sein du groupe automobile, le projet de rupture conventionnelle collective (RCC) prévoit 1 300 départs volontaires cette année. En contrepartie, 1 300 embauches nouvelles en CDI sont prévues.

Les syndicats rejettent le projet patronal sur la réforme de la formation professionnelle

Les syndicats de salariés ont rejeté le projet d'accord proposé le 12 janvier par le patronat, déplorant un texte trop favorable aux entreprises, au détriment des salariés. La CFE-CGC a critiqué un texte « qui manque de souffle ». La négociation nationale interprofessionnelle doit se poursuivre jusqu'au 16 février.

Les contrats aidés remplacés par les parcours emploi compétence (PEC)

Permettant les embauches dans une structure publique ou privée pour une durée limitée, les contrats aidés (réduits à 200 000 cette année) vont être transformés en parcours emploi compétence (PEC), a annoncé le ministère du Travail. Le nouveau dispositif prévoit une sélection plus stricte des employeurs, qui devront s'engager sur des actions de formation et d'accompagnement.

Économie sociale et solidaire (ESS) : un plan d'un milliard d'euros sur 5 ans

Le gouvernement veut mobiliser un milliard d'euros (fonds publics et privés) durant le quinquennat pour développer l'ESS et fédérer les entreprises ayant démontré leur utilité sociale, environnementale ou sociétale. Un « accélérateur national d'innovation sociale », baptisé « French Impact », doit être mis en place pour les associations, fondations, coopératives et entreprises oeuvrant « au service de l'intérêt collectif ».

LE CHIFFRE

1 À 2 MILLIONS



SOIT LE NOMBRE DE SALARIÉS MENACÉS DE PERDRE LEUR EMPLOI À COURT OU À MOYEN TERME EN RAISON D'UN PROBLÈME DE SANTÉ OU D'UN HANDICAP, SELON UN RÉCENT RAPPORT DE L'INSPECTION GÉNÉRALE DES AFFAIRES SOCIALES (IGAS), QUI RECOMMANDE UNE MEILLEURE PRÉVENTION DE LA « DÉINSERTION PROFESSIONNELLE ».



ENTRETIEN



« **TRAITER EN PROFONDEUR LA QUESTION DU BIEN COMMUN QUE REPRÉSENTE L'ENTREPRISE DANS LA SOCIÉTÉ** »

Après une riche année 2017 marquée par les fortes progressions de la CFE-CGC, François Hommeril fixe les grandes priorités pour 2018. Le président confédéral fait aussi le point sur les grands dossiers de l'agenda social : négociation sur la définition de l'encadrement, réformes de l'assurance chômage, de la formation professionnelle, de l'apprentissage et de l'objet social de l'entreprise.

Pour cette nouvelle année, que peut-on souhaiter à la CFE-CGC, à ses adhérents et à ses militants ?

J'adresse mes meilleurs vœux à toutes les forces vives de l'organisation. Souhaitons à la CFE-CGC de continuer à se développer comme elle a su remarquablement le faire ces dernières années. Les résultats 2017 de la représentativité syndicale ont confirmé la montée en puissance, sur tous

« La question de l'implantation syndicale est fondamentale »

les terrains, de notre organisation qui est celle qui a le plus progressé lors du dernier cycle électoral. Un bond que nous devons à la forte implication de nos militants et de nos sections syndicales, de plus en plus visibles au sein des entreprises. Cela nous conforte dans l'idée que la CFE-CGC porte les propositions les plus compétitives, les plus en phase et les mieux adaptées aux attentes des salariés de l'encadrement.

Comment poursuivre cette dynamique de développement et de représentativité ?

La question de l'implantation syndicale est fondamentale. Il s'agit d'implanter la CFE-CGC là où les salariés n'ont pas encore la possibilité de s'exprimer et de militer avec nous. Cela vaut dans le privé et dans les différentes fonctions publiques - particulièrement territoriales et hospitalières - où notre ambitieux programme d'implantation commence à porter ses fruits. La CFE-CGC est d'ailleurs fortement

mobilisée pour les prochaines élections professionnelles dans la fonction publique, le 6 décembre prochain.

Dans quelle mesure les ordonnances sur la réforme du Code du travail, contre lesquelles s'est opposée la CFE-CGC, changent-elles la donne dans les entreprises ?

En lien avec ses fédérations, la Confédération met tout en œuvre pour que nos sections syndicales soient les mieux armées et les mieux formées pour s'adapter au nouveau contexte induit par les ordonnances. En particulier pour faire face à la réduction des moyens dévolus aux élus suite à la fusion imposée des instances représentatives du personnel. La CFE-CGC et ses militants vont s'adapter dans l'intérêt des salariés : c'est notre mandat. Nous souhaitons par-dessus tout que les entreprises réussissent. Pour cela, il faut que les directions aient l'intelligence de travailler avec leurs salariés et leurs représentants pour fixer des objectifs conciliant le social et l'économie.

Controversé, le dispositif de rupture conventionnelle collective (RCC) est entré en vigueur. Comment l'appréhender ?

Ce n'est rien d'autre qu'un plan de départ volontaire qui amoindrit, par la loi, la nécessité, pour l'employeur, de justifier d'un motif économique. Ce n'est pas leur rendre service et ça peut être catastrophique à long terme. Nous pensons qu'il faut au contraire travailler sur les moyens de



ENTRETIEN

« Définir un référentiel de critères et de droits caractérisant les salariés de l'encadrement »

renforcer les mobilités qui permettent aux gens ayant acquis des compétences d'aller vers les entreprises. Maintenant que ce dispositif existe, il faut faire avec. La CFE-CGC jouera pleinement son rôle dans les entreprises.

Les partenaires sociaux ont débuté une négociation sur la définition de l'encadrement. Qu'en attend la CFE-CGC ?

Il est indispensable de définir précisément, au niveau national interprofessionnel, un référentiel de critères et de droits (compétence, responsabilité, initiative, droit à exercer son esprit critique et à proposer des alternatives...) caractérisant les salariés de l'encadrement : cadres, agents de maîtrise, ingénieurs, techniciens. Ceux-ci exercent en effet des responsabilités importantes, prenantes et spécifiques.

Les discussions paritaires sur la réforme de l'assurance chômage souhaitée par le gouvernement sont ouvertes. Quel modèle défend la CFE-CGC ?

Il est impératif de conserver le caractère contributif, assurantiel et solidaire du régime géré par les partenaires sociaux dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation. Les arguments de la CFE-CGC ont porté puisque le maintien de ce principe semble aujourd'hui acquis. Par ailleurs, la CFE-CGC défend et prend plus que sa part dans la solidarité inter-catégorielle puisque les salariés de l'encadrement contribuent à hauteur de 27 % de contribution nette (42 % des cotisations, 15 % de dépenses) à l'assurance chômage.

Quid de l'extension de l'assurance-chômage aux indépendants et aux démissionnaires, et du contrôle des chômeurs ?

La CFE-CGC est favorable au principe de donner l'accès à un dispositif assurantiel aux indépendants qui sont des éco-dépendants, non salariés, contribuant à l'activité économique du pays. Concernant les démissionnaires, il s'agit de travailler sur les cas de démission légitimes et les conditions d'intégration au régime. Je fais toutefois remarquer qu'il n'est pas très raisonnable, de la part du gouvernement, de faire travailler les partenaires sociaux sur des délais aussi courts - en l'occurrence un mois - pour des négociations de cet enjeu. Enfin, sur le contrôle des chômeurs, la CFE-CGC est favorable à la sanction des fraudeurs mais rappelle qu'il faut intervenir sur toutes les fraudes à l'assurance chômage dont la très grande majorité proviennent de la fraude aux cotisations, et non aux allocations.

La négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle et les discussions sur l'apprentissage sont également en cours.

Pour notre organisation, la formation professionnelle est un dispositif clé pour la compétitivité de l'économie. Sur ce dossier, la CFE-CGC continue d'exprimer de grands doutes sur l'individualisation des droits et le peu d'impact positif économique d'un tel dispositif.

Sur l'apprentissage, la CFE-CGC est volontaire et a fait des propositions pour développer la filière et répondre aux problèmes de terrain. Il est un peu décevant de voir que tous les partenaires du dossier - gouvernement, régions, patronat - ne jouent pas forcément le jeu jusqu'ici (voir encadré p. 6)



ENTRETIEN

« Travailler sur l'entreprise du 21^e siècle en y associant toutes ses composantes »

Le gouvernement a ouvert le chantier de l'objet social de l'entreprise, des travaux sur la vision de l'entreprise dans la société. Quel message entend porter la CFE-CGC ?

La CFE-CGC se félicite de l'ouverture de ce dossier avec consultation des partenaires sociaux. C'est un sujet central pour lequel il ne faut pas se contenter de mesurées optionnelles. Il s'agit notamment de traiter

en profondeur la question du bien commun que représente l'entreprise dans la société, et celle de la gouvernance d'entreprise. Nous devons travailler sur l'entreprise du 21^e siècle en y associant toutes ses composantes et en valorisant le capital humain.

Comment jugez-vous les premiers mois du nouvel exécutif en matière de dialogue social ?

Je ne suis pas là pour décerner les bons et les mauvais points. La CFE-CGC a eu l'occasion de faire valoir combien la séquence des ordonnances a été un échec pour le gouvernement, qui n'a pas écouté les partenaires sociaux. Nous pensons également que cette loi n'aura pas d'impact favorable sur l'emploi. Quoi qu'il en soit désormais et comme toujours, la CFE-CGC a les idées claires et se tient prête à travailler.

RÉFORME DE LA FORMATION : LA CFE-CGC DÉPLORE LE BRAS DE FER ENTRE LE PATRONAT ET LES RÉGIONS

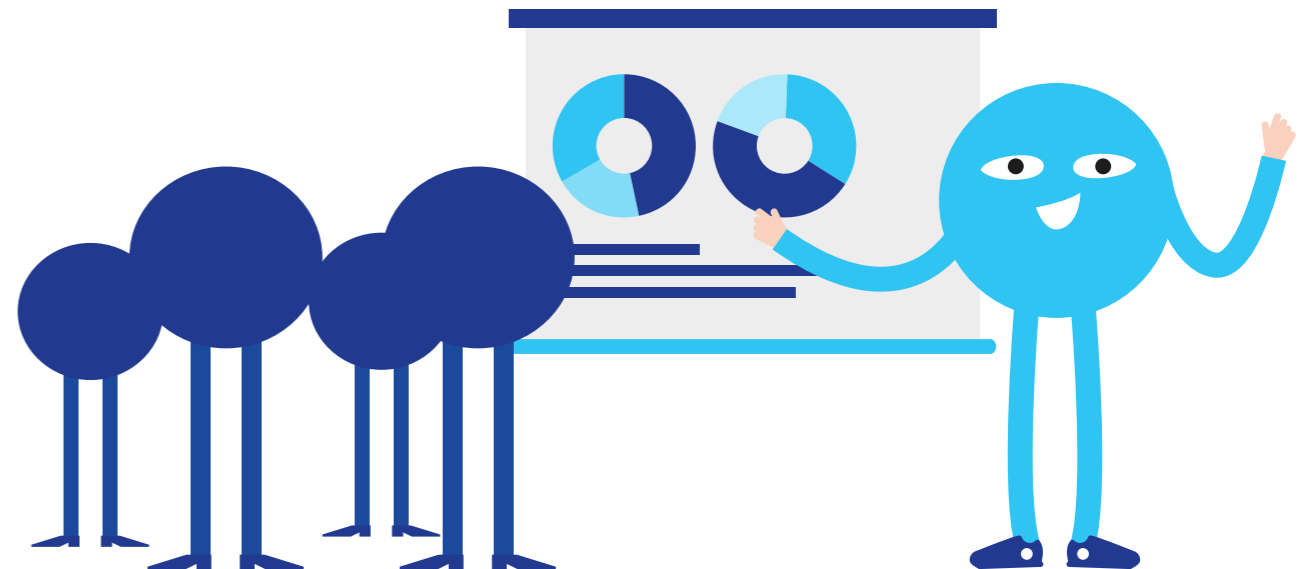
Après deux séances de négociation ajournées par le patronat pour cause de différend avec les régions sur le financement de l'apprentissage, la CFE-CGC appelle les organisations patronales à revenir à la raison. La CFE-CGC déplore un bras de fer qui prend en otage les salariés et rappelle que l'enjeu principal de la négociation sur la formation est de mettre en place des nouvelles règles et outils pour mieux articuler l'autonomie des actifs et l'intérêt collectif.

Alors que les enjeux d'un apprentissage de qualité sont reconnus par tous, les régions et le patronat ne cessent de se livrer un combat sur la maîtrise des flux financiers, faisant fi de toute vision et de toute prise en compte de l'intérêt général.

Pour la CFE-CGC, toute l'énergie des partenaires sociaux doit être focalisée sur les évolutions nécessaires pour lutter contre les obsolescences de compétences ; favoriser l'acquisition de nouvelles compétences ; mettre en place des reconversions professionnelles fluides. La CFE-CGC exhorte donc le patronat et les régions à se montrer à la hauteur des enjeux globaux !

En termes de calendrier, la négociation entre les partenaires sociaux doit durer jusqu'au 16 février.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet





L'INFO MILITANTE

RÉFORME DE L'ASSURANCE CHÔMAGE : INDÉPENDANTS ET DÉMISSIONNAIRES AU CENTRE DES DISCUSSIONS

Les discussions paritaires sur la réforme de l'assurance chômage souhaitée par le gouvernement ont débuté. Au menu : les modalités d'ouverture du régime aux indépendants et aux démissionnaires.

C'est une négociation décisive et express qu'ont débutée le 10 janvier les partenaires sociaux pour discuter du contenu de la réforme de l'assurance chômage. Les syndicats de salariés et le patronat, gestionnaires de l'Unédic, ont jusqu'au 15 février pour répondre à la feuille de route gouvernementale visant à étendre le dispositif d'assurance chômage aux indépendants et aux démissionnaires.

Conserver le caractère contributif, assurantiel et solidaire de l'assurance chômage

A l'occasion des premiers échanges, la CFE-CGC a rappelé son attachement aux fondamentaux de l'assurance chômage. « *Il est impératif de conserver le caractère contributif, assurantiel et solidaire du régime géré par les partenaires sociaux dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation* », souligne Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral. Par ailleurs, la CFE-CGC défend et prend plus que sa part dans la solidarité inter-catégorielle puisque les salariés de l'encadrement contribuent à hauteur de 27 % de contribution nette (42 % des cotisations, 15 % de dépenses) à l'assurance chômage.

Sur la question des indépendants, la CFE-CGC se montre, sur le principe, favorable à l'extension des droits à l'assurance chômage pour ces populations. Ce sont en effet des travailleurs économiquement dépendants, non salariés, qui contribuent à l'activité économique du pays. « *Oui à cette couverture à la condition que les règles définissent clairement qui paye quoi et quelles sont les prestations dues à chacun. La CFE-CGC veut différencier la partie assurantielle de la partie solidarité*

prise en charge par l'État afin d'éviter des transferts intempestifs qui feraient, en pratique, que les salariés financeraient la protection d'autres populations », précise Jean-François Foucard.

Démissionnaires : ne pas créer un statut dégradé

Concernant les démissionnaires (qui sont déjà plusieurs dizaines de milliers à être indemnisés selon certaines conditions), les discussions doivent permettre de travailler sur les cas de démissions légitimes et les conditions d'intégration au régime. Les partenaires sociaux repoussent l'idée gouvernementale d'une allocation plafonnée et limitée dans le temps. « *Il ne faut pas créer un statut dégradé qui tirerait vers le bas l'ensemble des indemnités* », résume Jean-François Foucard.

La CFE-CGC a fait valoir combien cette question des démissionnaires doit s'articuler avec l'accompagnement de la formation professionnelle, proposant que le conseil en évolution professionnelle (CEP) puisse valider un projet professionnel et assurer aux démissionnaires qu'ils seront bien indemnisés par Pôle Emploi.

Dernier point : le contrôle des chômeurs, que l'exécutif entend confier aux partenaires sociaux. Si la CFE-CGC n'est pas opposée à la sanction des fraudeurs, elle rappelle que le nombre est extrêmement limité. « *C'est plutôt sur la partie cohérence et graduation des sanctions existantes qu'il faut travailler pour davantage d'équité dans le système. C'est un sujet sensible mais qui ne changera pas l'économie ni la philosophie d'un système basé sur l'accompagnement et la détection des personnes qui sont en perdition* », explique Jean-François Foucard.



L'INFO MILITANTE

LES AFFECTIONS PSYCHIQUES LIÉES AU TRAVAIL PROGRESSENT DANGEREUSEMENT DANS LES ENTREPRISES

En 2016, plus de 10 000 cas d'affections psychiques ont été reconnus comme accident du travail, révèle une étude édifiante de l'Assurance maladie. Alertant depuis des années sur ces sujets, la CFE-CGC poursuit son combat pour une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail.

Les troubles psychosociaux sont un lent et insidieux poison qui touche un nombre croissant de salariés dans le privé comme dans le public. Dans une étude rendue publique le 16 janvier dernier, l'Assurance maladie indique que sur les 626 000 accidents du travail/maladies professionnelles (AT/MP) reconnus en 2016, plus de 10 000 ont concerné les affections psychiques. Le constat est sans appel : les cas d'affections psychiques reconnus comme maladie professionnelle ont été multipliés par sept en cinq ans...

L'ensemble de ces affections psychiques liés au travail (troubles anxieux, dépressions, états de stress post-traumatique...) prises en charge au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles ont coûté 230 millions d'euros en 2016. Les salariés victimes d'affections psychiques sont en moyenne arrêtés presque deux fois plus longtemps que pour les accidents du travail en général (112 jours contre 65 jours). Par ailleurs, 7,5 % des affections psychiques reconnues donnent lieu à une incapacité permanente, contre 5 % pour les AT en général, précise l'étude.

Les femmes et plusieurs secteurs d'activité surreprésentés

Les affections psychiques concernent en majorité des femmes (60 %), plus exposées en raison de leur surreprésentation dans certaines professions dont le médico-légal qui concentre 20 % des affections psychiques reconnues. Autres secteurs particulièrement touchés : les transports (15 %) et le commerce de détail (13 %).

Les cadres, techniciens et agents de maîtrise sont les plus exposés aux risques psychosociaux

Si les employés sont la catégorie socio-professionnelle qui connaît la fréquence la plus importante d'affections psychiques liées

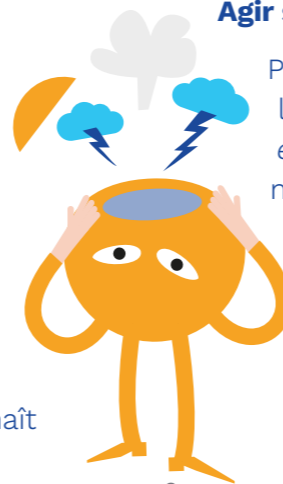
au travail, ce sont bien les populations de l'encadrement - cadres, techniciens et agents de maîtrise - qui connaissent, en proportion, « la plus grande part d'affections psychiques prises en charge au titre d'accidents du travail/maladies professionnelles », indique l'étude.

La CFE-CGC poursuit son combat pour une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques

Ce constat est relayé depuis des années par la CFE-CGC, la première organisation syndicale ayant parlé du stress professionnel et du lourd tribut payé par les salariés de l'encadrement à la surcharge de travail et à l'explosion des risques psychosociaux (RPS). La CFE-CGC continue de se battre pour une meilleure reconnaissance des pathologies psychiques liées au travail et pour l'indispensable reconnaissance en maladie professionnelle du syndrome d'épuisement professionnel (burn-out), « un broyeur silencieux dont les principales victimes sont les populations de l'encadrement » selon Martine Keryer, secrétaire nationale confédérale.

Agir sur la prévention

Pour faire face à la dangereuse progression des affections psychiques liées au travail, « la prévention des RPS doit être prioritairement engagée dans les secteurs les plus à risque », estime l'Assurance maladie. Les entreprises ont en effet « beaucoup de difficultés à appréhender les RPS et à mettre en oeuvre une démarche de prévention efficace et durable ». Il s'agit notamment d'agir en amont sur six facteurs déclenchants : l'intensité du travail et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie, la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail, la souffrance éthique et l'insécurité de la situation de travail.





RÉFORME DE LA TAXE D'HABITATION : QUELS IMPACTS POUR LES CONTRIBUABLES ET LES COLLECTIVITÉS ?

La baisse de la taxe d'habitation, qui doit progressivement concerner 80 % des contribuables, a été validée par le Conseil constitutionnel. Décryptage.

Le projet de loi de finances pour 2018 a été définitivement adopté le 21 décembre dernier, validant la réforme et la baisse de la taxe d'habitation. Le Conseil constitutionnel a déclaré conforme les dispositions, notamment celles relatives au nouveau dégrèvement, expliquant que cette mesure respectait le principe d'égalité devant les charges publiques. Toutefois, les Sages de la rue de Montpensier affirment rester vigilants sur la façon dont sera traitée la situation des contribuables restant assujettis à cette taxe, et sur le degré d'autonomie des communes.

Dès lors, qu'entraîne cette réforme pour les contribuables et pour les collectivités territoriales (commune, syndicat intercommunal, région) ?

Que finance la taxe d'habitation ?

Cet impôt direct permet notamment de financer les services publics au niveau des communes : crèches, écoles, équipements sportifs et culturels, centres de loisirs, musées, théâtres, salle de concerts, construction de nouveaux équipements et entretien des voiries. En 2016, la taxe d'habitation a rapporté 21,9 milliards d'euros selon la Direction générale des Finances publiques, contribuant à elle seule à 17 % des recettes des collectivités territoriales.

80 % des contribuables éligibles au dégrèvement

La taxe d'habitation faisait déjà l'objet de dégrèvements en fonction de la situation des contribuables. Les personnes dont le revenu fiscal de référence (RFR) de 2016 était inférieur à 25 180 euros pour la première part de quotient familial, majorée de 5 883 € pour la première demi-part supplémentaire et de 4 631 € pour les autres demi-parts, bénéficiaient d'un dégrèvement.

La loi de finances instaure un nouveau dégrèvement (sous condition de ressources) de la taxe d'habitation due au titre de la résidence principale. Il est prévu que le taux de dégrèvement augmentera progressivement entre 2018 et 2020, passant de 30 % en 2018 à 65 % en 2019, puis à 100 % en 2020.

Les contribuables éligibles sont ceux dont le RFR de 2017 n'excède pas 27 000 € pour la première part de quotient familial, majorée de 8 000 €

pour chacune des demi-parts suivantes, et de 6 000 € pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la troisième. Par exemple, le montant de la taxe d'habitation d'un ménage composé d'un couple avec deux enfants est dégrévée de 30 % en 2018 si son RFR n'excède pas 55 000 €. Le montant de ces seuils doit conduire à ce que 80 % des contribuables soient éligibles à ce dégrèvement.

Un mécanisme de progressivité très limité

Un mécanisme de progressivité très limité est institué pour limiter l'effet de seuil. Pour les contribuables dont le RFR excède 27 000 €, sans pour autant dépasser 28 000 € pour la première part de quotient familial (majorée de 8 500 € pour chacune des deux premières demi-parts suivantes et de 6 000 € pour chaque demi-part supplémentaire à compter de la troisième), le montant du dégrèvement est dégressif. Si l'on reprend l'exemple du ménage précité, celui-ci bénéficie de la dégressivité du montant de la taxe d'habitation si son revenu fiscal de référence n'excède pas 57 000 €. Au-delà, le ménage sort du mécanisme et continue à payer l'intégralité de la taxe d'habitation.

Vers la suppression de la taxe d'habitation pour tous ?

Les effets d'annonce du gouvernement ont conforté les spéculations autour de la suppression totale de la taxe d'habitation à l'horizon 2020. Reste à savoir comment cela sera financé par l'Etat, qui s'est engagé à compenser l'intégralité de l'impact de cette mesure sur les collectivités.

Comment financer le manque à gagner des communes ?

Trois pistes sont actuellement à l'étude. La première repose sur de nouvelles dotations de l'Etat, mais soulève le problème d'autonomie financière du bloc communal. Deuxième piste envisagée : le fléchage d'une fraction des impôts nationaux (tels que la CSG, la TVA, l'impôt sur le revenu etc.), qui couperait tout lien avec le territoire. Si le gouvernement exclut à ce jour tout nouvel impôt local, la piste de la réallocation des impôts actuels semble privilégiée.



DES SIGNES ANNONCIATEURS D'UNE REPRISE DURABLE ?

QUELQUES CHIFFRES

2 227 MDS €

PIB France 2016

0,6 %

Croissance du PIB en volume au troisième trimestre 2017

2 226 MDS €

Dettes publiques à la fin du 3^e trimestre 2017 soit 98,1 % du PIB

1 257 MDS €

soit 56,4 % du PIB
Dépenses publiques 2016

0,97 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin décembre ; hors tabac et hors loyer)

- 63,04 MDS €

Balance commerciale (douze derniers mois à fin novembre 2017)

9,7 %

Chômage au sens du BIT (3^e trimestre 2017)

optimistes concernant leur situation financière future et leur capacité d'épargne actuelle et future, cette dernière restant quasi-stable. Néanmoins, la crainte sur l'évolution du chômage s'accroît légèrement en décembre.

• Indice des prix à la consommation

En décembre 2017, l'IPC a progressé de +0,3 %, résultant d'un rebond saisonnier des prix des services et des produits manufacturés. Les prix de l'énergie et du tabac augmentent moins qu'en novembre ; ceux de l'alimentation sont stables après une légère hausse.

CHÔMAGE

En France (y compris les DROM), à fin novembre 2017, le nombre de demandeurs d'emplois s'élève à 3 712 200 pour la catégorie A. Sur 3 mois, il a diminué de 2,3 %.

En prenant en compte les catégories A, B et C (demandeurs d'emploi tenus de rechercher un emploi et ayant exercé une activité réduite), le nombre de demandeurs d'emplois s'établit à 5 919 200 soit une diminution de 0,6 % par rapport au mois précédent.

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A a diminué de 0,8 % soit 3 454 100 personnes (-29 500). Le nombre de demandeurs d'emplois des catégories A, B et C recule de 0,1 % à 5 611 400.

Le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A, B et C pour les moins de 25 ans a encore baissé en novembre 2017, pour atteindre 733 600. Cela représente une baisse de 0,8 % sur un mois, de 4,2 % sur 3 mois et de 1,6 % sur un an.

En revanche, ce chiffre augmente pour les 50 ans ou plus, et atteint 1 399 800 en novembre contre 1 396 000 en octobre. Soit une hausse de 0,3 % sur un mois, de 1,1 % sur 3 mois et de 5,5 % sur un an.

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Calculé à partir des réponses des chefs d'entreprise des principaux secteurs d'activité marchande, l'indicateur a gagné un point en décembre et atteint 112, retrouvant son niveau de décembre 2007. Le climat des affaires gagne deux points dans le bâtiment (un niveau inédit depuis septembre 2008) et dans les services. Il perd un point dans l'industrie et le commerce de détail tout en y demeurant nettement au-dessus de sa moyenne de long terme.

• Création d'entreprises

En décembre 2017, la création d'entreprises a baissé de 1,9 % après une hausse de 5,4 % en novembre. Cela s'explique par le recul des immatriculations de micro-entrepreneurs (-7,1 %). A contrario, les créations d'entreprises classiques ont rebondi (+2,2 %).

MÉNAGES

• Confiance des ménages

La confiance des ménages dans la situation économique est de nouveau en hausse. L'indicateur qui la synthétise gagne deux points et atteint 105. Les ménages sont nettement plus

Contacts

Gérard Mardine,
Secrétaire national
en charge du secteur
Économie et Industrie,
Développement
durable, RSE, Logement
gerard.mardine@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Renan Francastel
Aurélié Sébastien



MANDATS DES CONSEILLERS ET ADMINISTRATEURS CFE-CGC DES CAISSES DE SÉCURITÉ SOCIALE : C'EST REPARTI POUR QUATRE ANS !

Zoom sur le fonctionnement des caisses nationales, régionales et locales de la Sécurité sociale, et sur la désignation des représentants du syndicat de l'encadrement.

Le mandat des administrateurs et conseillers CFE-CGC des caisses nationales et locales de Sécurité sociale est venu à expiration. Ces organes de décisions constituent des instances importantes de débats et de positionnements sur les questions essentielles qui fondent notre protection sociale, non seulement dans les domaines de la famille, la santé, la retraite et la dépendance ; mais aussi au regard des enjeux de gouvernance et de financement que sous-tend la politique conduite sur ces sujets.

Comment fonctionnent les Caisses nationales, régionales et locales ?

Les conseils des Caisses nationales, régionales et locales sont constitués sur la base du principe d'un équilibre paritaire entre le nombre des représentants employeurs et salariés :

- 13 / 13 au plan national
- 8 / 8 aux plans régional et départemental

Les conseils sont élargis à des personnes appartenant à des secteurs en rapport avec la branche professionnelle concernée ainsi qu'à des personnes qualifiées issues d'autres secteurs et désignées en raison de leur compétence.

Y siègent aussi des représentants du personnel des caisses élus à raison de :

- 1 représentant pour les cadres et assimilés
- 2 représentants pour les employés et assimilés

La répartition des sièges occupés par les représentants des assurés sociaux est fixée par le code de la Sécurité sociale.

Caisses nationales : 3 CGT, 3 FO, 3 CFDT, 2 CFTC, **2 CFE-CGC**

Caisses locales : 2 CGT, 2 FO, 2 CFDT, 1 CFTC, **1 CFE-CGC**

Les unions territoriales et la Confédération à la manœuvre

Pour la CFE-CGC, c'est plus de 500 représentants (titulaires et suppléants) qu'il convenait de renouveler pour début 2018. Cette importante opération a été conduite en concertation entre :

- Les Unions régionales et départementales qui, après aval des Fédérations, ont proposé les candidats sur la base du principe d'égalité en nombre femmes / hommes (dans la mesure du possible).
- La Confédération, qui, après validation des conditions d'éligibilité, a implémenté les données correspondant à chaque désignation dans un nouveau système d'information mis à disposition des organisations syndicales par le ministère des Solidarités et de la Santé : le SDAC (Système de Désignation des Administrateurs et Conseillers).

Après instruction des dossiers par le ministère, chaque personne désignée reçoit un arrêté ministériel de nomination des administrateurs ou conseillers de l'organisme de sécurité sociale dans lequel elle va siéger.



On trouvera dans le tableau ci-dessous les représentants de la CFE-CGC dans les Caisses nationales avec indication du chef de file (*).

	TITULAIRES	SUPPLÉANTS
CNAF	Jean Yves DELANNOY	Fabrice BOUREILLE
	Denise PAUL	Fabienne GUIZIEN
CNAVTS	Pierre ROGER *	Axel RAMDANE
	Marie Christine OBERST	Anne Claire HELLER
CNAMTS	Jean Claude FICHET*	Pierre LICHON
	Pascale JOLION	Isabelle FRERET
ACOSS	Xavier CONSTENSOUX*	Pierre ROGER
	ANNE BOMONT	Marie-Christine COLOMINES BODINIER

Un Guide de la gouvernance dans les organismes de sécurité sociale

L'installation de ces nouveaux Conseils et Conseils d'administration s'étalera selon un calendrier fixé entre janvier et mars 2018.

La trame des déclarations à faire au nom de la CFE-CGC lors de cette installation est adressée à chaque union régionale et à chaque union départementale par le secteur Protection sociale de la Confédération.

Par ailleurs, afin d'accompagner les nouveaux administrateurs ou conseillers dans leur nouveau mandat, un « *Guide de la gouvernance dans les organismes de sécurité sociale* » sera prochainement diffusé.



Contact

Mireille Dispot
Déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr





FOCUS

TÉLÉTRAVAIL : LES SALARIÉS QUI LE PRATIQUENT PLÉBISCITENT LE DISPOSITIF

Une étude du groupe Malakoff Médéric confirme qu'une majorité des salariés pratiquant le télétravail (dont seulement 6 % de façon contractualisée avec leur employeur) en sont satisfaits. Seul bémol exprimé : le risque d'isolement.

Le télétravail fait de plus en plus d'adeptes. Permettant de travailler hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication (TIC), le télétravail, un droit individuel devant s'exercer dans un cadre collectif, semble en effet plébiscité par les télétravailleurs. Selon une étude du groupe de protection sociale Malakoff Médéric, 58 % des salariés du privé pratiquant le télétravail se déclarent très satisfaits du dispositif (pour 33 % de satisfaits et seulement 9 % de non satisfaits).

Souplesse des horaires et meilleure conciliation des temps de vie

Pour 90 % des télétravailleurs, cette organisation du travail leur offre globalement une meilleure autonomie, une plus grande efficacité dans le travail (87 %) et une diminution de la fatigue (86 %). Interrogés sur les principales sources de motivations initiales pour solliciter le télétravail auprès de leur employeur, les salariés évoquent en premier lieu la réduction/suppression du temps de trajet domicile/lieu de travail (53 %). Viennent ensuite la possibilité d'une plus grande souplesse dans les horaires (45 %), l'efficacité dans son travail (36 %), une meilleure conciliation des vie personnelle (famille, enfants, proche dépendant...) et professionnelle (34 %), ainsi qu'un cadre de travail plus confortable et plus calme (32 %).

Un risque de perte du lien social au travail

Parmi les inconvénients, 65 % des salariés pratiquant le télétravail mettent en avant « la perte du lien social au travail, de l'esprit d'équipe et le risque d'isolement vis-à-vis du collectif ». Sont ensuite citées des difficultés accrues pour séparer vie professionnelle et vie privé (59 %), des difficultés techniques plus importantes (outils informatiques à distance, supports non disponibles...) pour 56 % des sondés et un temps de travail quotidien plus élevé (55 %).

Un salarié du privé sur quatre concerné par le télétravail

D'après Malakoff Médéric, 25 % des salariés du privé pratiquent le télétravail mais seulement 6 % l'ont contractualisé avec leur employeur. S'agissant de la fréquence, 57 % des salariés en télétravail le pratiquent au moins un jour par semaine dont 85 % de manière contractualisée. Pour 43 % des télétravailleurs, la fréquence idéale est de deux jours par semaine, et d'un jour par semaine pour 32 % du panel.

LA CFE-CGC ET LE TÉLÉTRAVAIL

Conséquence de l'entrée en vigueur des ordonnances Macron ayant réformé le Code du travail, l'employeur n'est plus tenu de prévoir la mise en oeuvre du télétravail dans le contrat de travail ou un avenant. Le dispositif est désormais mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social économique (CSE), si celui-ci existe.

Afin de permettre à ses militants de négocier au mieux, dans les entreprises, la mise en place du télétravail - une organisation à laquelle aspirent de plus en plus les salariés de l'encadrement - la CFE-CGC a récemment publié un Guide très complet (modalités, contenus, alternatives etc.) disponible sur l'intranet confédéral.



« Regards croisés des salariés et des entreprises du privé sur le télétravail », Étude Malakoff Médéric (janvier 2018)





TENDANCES

Quelles bonnes résolutions professionnelles pour 2018 ?

Qui dit nouvelle année dit bonnes résolutions... généralement plus ou moins bien tenues à l'heure des bilans ! En matière de travail, 87 % des salariés ont en tous cas l'intention de « *se remettre en question professionnellement* » cette année, selon une enquête menée par RegionsJob. Concrètement, 6 salariés sur 10 (62 %) souhaitent changer d'entreprise en 2018 et près de 3 sur 10 envisagent même de changer de métier (30 %) et/ou de secteur d'activité (28 %). Un salarié sur deux a par ailleurs l'intention de « *prendre du recul* » par rapport à son travail.

Les salariés qui ne visent pas un changement radical souhaitent malgré tout évoluer : 18 % d'entre eux souhaitent ainsi suivre une formation, souligne l'enquête. A noter toutefois que le désir d'entrepreneuriat se révèle très timide, seuls 9 % des sondés affichant cet objectif dans le courant des douze prochains mois.

Autre principal enseignement de l'enquête : le désir d'améliorer la conciliation entre sa vie personnelle et sa vie professionnelle. Sur ce point, les trois bonnes résolutions les plus citées par les sondés pour rééquilibrer vie pro et vie perso sont : « *je prends du recul par rapport au travail* » (50 %), « *je rentre moins tard le soir* » (31 %) et « *j'arrête de me connecter à la maison* » (22 %).

Par ailleurs, les salariés entendent surtout rendre leur quotidien au travail plus agréable : près d'un quart comptent en effet « *dialoguer davantage avec leur manager* » et 12 % se fixent l'objectif de « *mieux s'entendre* » avec leurs collègues.



« *Les bonnes résolutions des salariés français pour 2018* », RegionsJob (janvier 2018).

Plus d'un salarié sur trois a déjà subi des insultes ou des menaces au travail

Les incivilités au travail sont une réalité bien vivace. Une étude OpinionWay réalisée auprès de 2 000 salariés travaillant dans les entreprises publiques et privées sur l'ensemble du territoire national révèle que 36 % ont déjà subi des insultes ou des menaces ces cinq dernières années, « *bien souvent de manière répétée* ». 17 % déclarent par ailleurs avoir été victimes de vols. Si elles sont plus rares, les agressions physiques s'élèvent tout de même à 8 %...

Il ressort de l'enquête que les salariés les plus exposés aux insultes et aux menaces sont les fonctionnaires (48 % ont subi des injures) suivis par les salariés travaillant dans les transports (40 %) et ceux exerçant dans le commerce (36 %). Le fait d'avoir affaire à des administrés ou à des clients expose en effet davantage ces populations de salariés : dans un cas sur deux, les agressions ont été commises par des personnes extérieures à l'entreprise.

Au-delà du lieu de travail, l'enquête souligne combien les trajets domicile-travail peuvent également être une source d'insécurité : 34 % des salariés indiquent avoir déjà été victimes d'insultes ou de menaces dans ce cadre, particulièrement en région Ile-de-France (37 % des sondés).

Plus généralement, 41 % des salariés estiment que l'insécurité augmente sur le trajet domicile-travail et 26 % qu'elle progresse au sein même de leur entreprise. Au final, « *les salariés français attendent clairement des efforts de leurs employeurs pour mieux garantir leur sécurité* », conclut l'étude.



« *Sûreté et sécurité des salariés français, entre sentiment et réalité* », étude Opinionway pour Horoquartz (janvier 2018).



BULLES TWITTER



SNPI INFIRMIER @INFIRMIERSNPI - 13 JANVIER 2018

7 minutes pour faire une toilette, 40 minutes pour faire manger 12 résidents, personnes couchées dès 17 heures : des aides-soignants dénoncent un fonctionnement « maltraitant » dans les #Ehpad SOS #infirmières #hopital #sante



SOPHIE CLUZEL @S_CLUZEL - 21 JANVIER 2018

Je salue la détermination des syndicats d'inclure l'accès et le maintien des travailleurs handicapés dans le dialogue social. Continuons à co-construire ensemble une politique d'emploi des personnes efficiente. @SyndicatCFTC @CFDT @force_ouvriere @medef @U2P_france @CFECGC



CFE-CGC @CFECGC - 17 JANVIER 2018

Lancement campagne électorale Acteurs Santé et SNSH. Syndicats CFE-CGC Fonction Publique Hospitalière @cfecgcfp mobilisés pour élections pro. @SPP_CFECGC



CFE-CGC @CFECGC - 25 JANVIER 2018

@AssembléeNat Proposition de loi visant à reconnaître l'épuisement professionnel comme maladie professionnelle : démarche soutenue par @CFECGC @MKeryer @ROTH_CFECGC



AGENDA

MERCREDI

31/01

Présentation par la CFE-CGC et Le Lab RH de la charte éthique sur les données personnelles dans le domaine des RH.

MERCREDI

07/02

ET JEUDI

08/02

Salon des Entrepreneurs à Paris (Palais des Congrès).

LUNDI

12/02

Colloque sur l'intelligence artificielle et la santé, organisée par la CFE-CGC à l'Institut Pasteur (Paris, 75015).

MERCREDI

14/02

ET JEUDI

15/02

Assises des CHSCT au Stade de France à Saint Denis (93), organisées par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

JUSQU'AU

15/02

Discussions paritaires sur la réforme de l'assurance chômage.

VENDREDI

16/02

Fin de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

MERCREDI

21/02

Séance de négociation entre les partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

 @CFECGC #cfecgc