



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE – PAS À PAS : UNE OPÉRATION ORIGINALE POUR AIDER ÉTUDIANTS ET JEUNES ACTIFS À ENTRER DANS LE MONDE DU TRAVAIL... ET S'Y SENTIR BIEN**
- P. 6 À 8** **L'INFO MILITANTE – UN NOUVEAU PLAN POUR L'ÉGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**
- P. 9 & 10** **L'INFO MILITANTE – TRIBUNE : « LES SALARIÉS DE L'UNION EUROPÉENNE NE PEUVENT PLUS CONTINUER À ÊTRE EXCLUS DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE »**
- P. 11 À 13** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 14 À 16** **REGARDS DURABLES**
- P. 17 À 20** **REGARDS SANTÉ & HANDICAP**
- P. 21** **TENDANCES**
- P. 22** **BULLES TWITTER**
- P. 23** **AGENDA**





EN BREF

Données personnelles : le RGPD est entré en vigueur

Le nouveau règlement général de protection des données personnelles est officiellement entré en vigueur depuis le 25 mai. Applicable dans les 28 États membres de l'UE, le RGPD oblige toutes les entreprises et les administrations à respecter des règles en matière de traitement des données à caractère personnel.

Carrefour : accords signés sur le PSE et le PDV

Le géant de la distribution a officialisé la signature de deux accords majoritaires avec les syndicats : un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE, signé par la CFE-CGC, FO et la CFTC) et un plan de départs volontaires (PDV, signé par la CFE-CGC, la CFDT, FO et la CFTC). Le Syndicat National d'Encadrement du Groupe Carrefour (SNEC CFE-CGC) attend désormais de la direction « *qu'elle communique rapidement la liste des magasins qui seront soit fermés soit revendus, et qu'elle fasse preuve de pédagogie* ».

Le CESE préconise un plan de mobilisation pour l'emploi des seniors

Dans un avis voté par le groupe CFE-CGC, le Conseil économique, social et environnemental formule 17 recommandations pour favoriser l'emploi des seniors, lutter contre les stéréotypes, garantir le maintien dans l'emploi et accompagner les transitions professionnelles. « *La surreprésentation des seniors parmi les chômeurs de longue durée, la suppression de politiques publiques favorables à l'insertion et au maintien dans l'emploi sont des signaux que la collectivité doit prendre en compte pour garantir une cohésion sociale entre les générations* », souligne le CESE.

Handicap : la CFE-CGC mobilisée pour les Assises du maintien dans l'emploi

Représentée par Martine Keryer et Christophe Roth, la CFE-CGC a pris part aux Assises du maintien dans l'emploi organisées le 24 avril dernier par la Fédération régionale des services de santé au travail d'Ile-de-France. Objectif : proposer des pistes afin d'éviter la désinsertion professionnelle des salariés porteurs d'une affection ou d'un handicap.

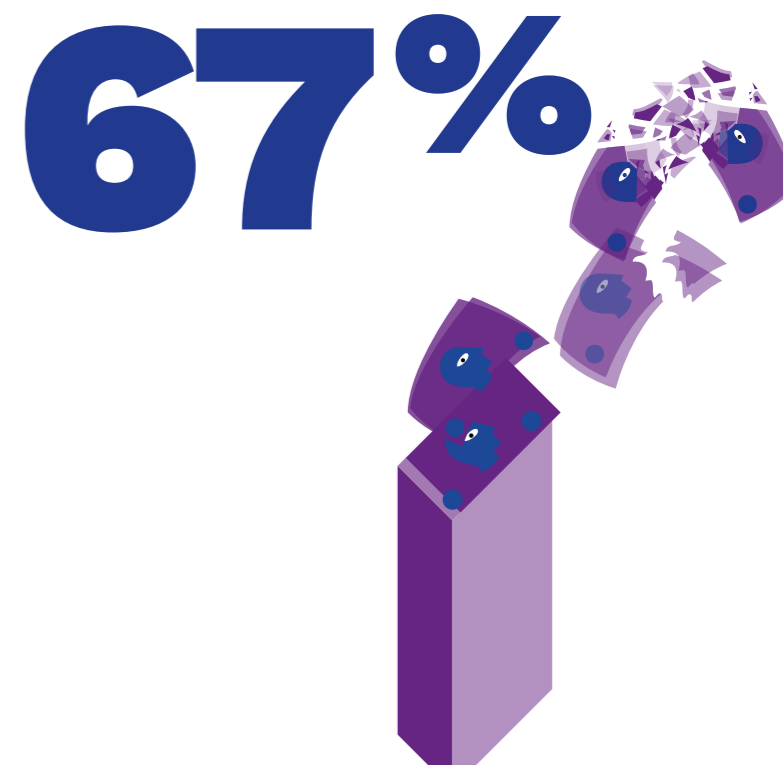
Pascal Pavageau succède à Jean-Claude Mailly à la tête de FO

A l'issue du 24e congrès de Force ouvrière organisé du 23 au 27 avril à Lille, Pascal Pavageau (49 ans) a été élu nouveau secrétaire général de la troisième organisation syndicale française de salariés. Il succède à Jean-Claude Mailly, qui a dirigé l'organisation pendant quatorze ans. Ingénieur issu de la fonction publique, Pascal Pavageau a adhéré à FO en 1990.

Métallurgie : Philippe Darmayan élu président de l'UIMM

Président d'ArcelorMittal en France et vice-président de France Industrie, Philippe Darmayan (66 ans) a été élu à la tête de l'Union des industries et métiers de la métallurgie, succédant à Alexandre Saubot. La CFE-CGC Métallurgie a salué cette élection, « *convaincue que les compétences et la connaissance aigüe de l'industrie du nouveau président permettront aux partenaires sociaux de relever les nombreux défis qui se présentent* ».

LE CHIFFRE



C'EST LA PART DES BÉNÉFICES REDISTRIBUÉS AUX ACTIONNAIRES DEPUIS 2009 PAR LES GROUPES DU CAC 40, SELON L'ONG OXFAM. « LA FRANCE EST LE PAYS AU MONDE OÙ LES ENTREPRISES COTÉES EN BOURSE REVERSENT LA PLUS GRANDE PART DE LEURS BÉNÉFICES EN DIVIDENDES AUX ACTIONNAIRES », INDIQUE LE RAPPORT. SEULS 27,3 % DES BÉNÉFICES SONT CONSACRÉS AU RÉINVESTISSEMENT ET 5,3 % AUX SALARIÉS.



L'INFO MILITANTE

PAS À PAS : UNE OPÉRATION ORIGINALE POUR AIDER ÉTUDIANTS ET JEUNES ACTIFS À ENTRER DANS LE MONDE DU TRAVAIL... ET S'Y SENTIR BIEN

Comment démarcher les entreprises pour trouver un job ? Quel type de contrat signer ? Comment créer son entreprise ? Comment équilibrer vie pro et vie perso ? Comment trouver le bonheur au travail ? Lors de leur arrivée sur le marché du travail, étudiants et jeunes actifs se trouvent confrontés à une multitude de questions. Pas toujours simple d'y trouver une réponse... La CFE-CGC a donc décidé de les accompagner « Pas à Pas » durant cette période cruciale de leur vie active, avec une opération dédiée.

Après Paris en novembre 2016, puis Nantes en mai 2017, Marseille vient d'accueillir l'opération Pas à Pas. Une démarche engagée par la CFE-CGC pour répondre à une question fondamentale : comment une organisation syndicale peut-elle aujourd'hui être utile aux jeunes générations ?

Intitulée « *Respire travaille, souris* » et centrée sur le bien-être au travail, la soirée marseillaise s'est déroulée le 23 mai à partir de 18h à La Coque, showroom d'Euroméditerranée.

Créer des ponts entre les générations

Au nombre des intervenants, des membres de la CFE-CGC, mais aussi et surtout un start-uper, une représentante de la Fabrique Spinoza et une « vendeuse de bonheur » en la personne de Florence Servan-Schreiber. Pour accueillir les étudiants et jeunes actifs, Daniel Petrucci, président CFE-CGC de la région PACA, a expliqué que « *l'objectif de l'opération est aussi de montrer le syndicalisme sous un angle un peu différent.* »

Un message souligné par François Hommeril, président de la CFE-CGC. « *Avec « Pas à Pas », notre objectif est de casser les codes, de changer l'image du syndicalisme, mais aussi de comprendre les attentes des jeunes et de leur apporter des services concrets. Car en tant que syndicat,*

c'est à nous de créer des ponts entre les générations ».

Délégué national CFE-CGC en charge des jeunes, Fabrice Tyack a détaillé le guide Pas à Pas remis aux jeunes à l'occasion de cette soirée. « *Notre guide vers l'entreprise est un livret pratique dédié aux jeunes pour les aider à trouver les clés du marché du travail et les accompagner durant leur vie professionnelle. Au sommaire : des conseils pratiques pour faciliter la rédaction d'un CV, préparer un entretien d'embauche, comprendre le contrat de travail...* » D'abord proposé en format numérique, ce guide est aujourd'hui décliné en version papier, sur 52 pages. Un outil appelé à s'étoffer et à évoluer vers un format mixte.

Se recentrer sur l'humain

Fondateur de l'application Goalmap, Damien Catani a partagé ce qui fonde désormais son existence : « *Il faut se fixer des objectifs atteignables, que l'on a bien analysés et définis avant de se lancer* ».

Béatrix Jounault, de la Fabrique Spinoza, a évoqué la nécessaire évolution des entreprises : « *Elles doivent évoluer et mesurer le bonheur de leurs salariés afin d'améliorer la qualité de travail de chacun. Le bien-être au travail est un facteur de performances.* »

Pour Sébastien Molina, délégué syndical chez Airbus, « *l'important, c'est l'humain. Si on est seul, on ne pèse rien.* » Grâce au soutien et aux rencontres de la CFE-CGC, il a pu évoluer et faire avancer les choses via ses mandats syndicaux.

Enfin, Florence Servan-Schreiber, qui assume sa mission de « vendeuse de bonheur », a expliqué que « *c'est le bonheur qui attire le succès. Il y a autant de façons d'arriver à destination que d'individus dans cette pièce : il faut trouver SES qualités et SA méthode pour s'épanouir* ».

Une formule moderne et dynamique

Les échanges se sont poursuivis entre jeunes et intervenants autour d'un buffet vegan et de boissons marseillaises. Sourire aux lèvres et la tête pleine de bons conseils, les étudiants et jeunes actifs présents se sont dits séduits par ce nouveau moyen de découvrir l'entreprise. « *Tout le monde est au même niveau et la convivialité de la soirée facilite le dialogue* » a ainsi confié Lauren, 24 ans, chargée de production.

Kim, étudiante en droit de 23 ans, a particulièrement apprécié que « *le langage utilisé soit bien ajusté pour que chacun, quelle que soit son expérience, puisse comprendre les sujets abordés* ».

Tous ont également apprécié les animations centrées sur le bien-être, comme le vélo qui permet de préparer son smoothie en pédalant, la découverte de l'e-bulle, le « siège-bureau » du futur... et la musique, bien sûr – avec un jeune DJ local





L'INFO MILITANTE

UN NOUVEAU PLAN POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Après une concertation avec les partenaires sociaux largement nourrie par la CFE-CGC, le gouvernement a dévoilé un nouveau plan pour l'égalité professionnelle. Objectifs : en finir avec les inégalités salariales et lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Déclarées grandes causes nationales du quinquennat, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ont fait l'objet, jusqu'au 3 mai, d'une concertation avec les partenaires sociaux. Le 9 mai, Marlène Schiappa, secrétaire d'État chargée de l'égalité des femmes et des hommes, et Murielle Pénicaud, ministre du Travail, ont présenté le volet égalité femmes/hommes du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». Retour sur la concertation et sur les premières mesures annoncées, qui montrent que la bataille des stéréotypes n'est pas encore gagnée.

La concertation sur l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles s'est engagée le 7 mars dernier. A cette occasion, le gouvernement avait rappelé que « *les inégalités au travail sont parmi les plus stables, les plus criantes et les plus visibles* », nécessitant une « *action résolue et marquée des pouvoirs publics, en partenariat étroit avec les partenaires sociaux* ».

Dans le cadre de cette concertation, deux axes majeurs ont été travaillés :

- 1 prévenir et sanctionner les violences sexistes et sexuelles ;**
- 2 l'égalité professionnelle tout au long des parcours de vie.**

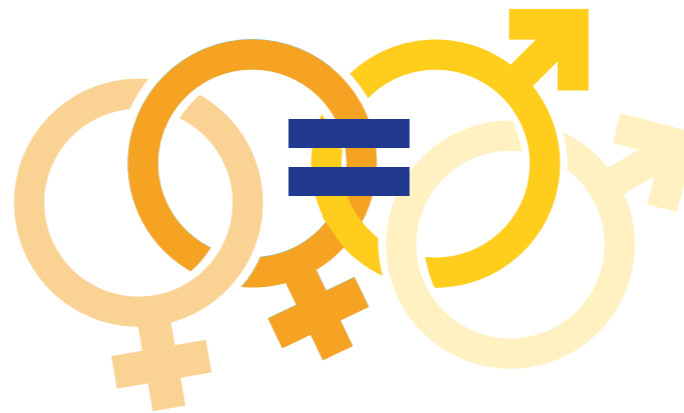
Cette première réunion avait donné lieu à la présentation d'un calendrier et d'une méthode de travail, ainsi que de l'ensemble des mesures envisagées. Avec son Réseau Equilibre, la CFE-CGC a été un acteur moteur de cette concertation, proposant quatre contributions écrites lors des six réunions de travail sur le sujet.

Violences sexuelles et sexistes : prévention, sensibilisation, formation et sanction

Force est de constater que l'égalité ne peut être assurée lorsque les violences sexuelles et sexistes s'exercent sur le lieu de travail. Des actions de prévention, de sensibilisation, de formation et de sanction doivent être menées plus intensément et plus visiblement qu'aujourd'hui.

D'où plusieurs mesures envisagées :

- confier un rôle de prévention aux commissions paritaires régionales interprofessionnelles et aux branches ;
- former les inspecteurs du travail de façon systématique pour détecter les violences et apporter des réponses adéquates ;
- former les professionnels de la médecine du travail de façon systématique pour accompagner les victimes, ainsi que le personnel de santé ;





- former les délégués syndicaux et les élus du personnel au titre de leur formation en santé, sécurité et conditions de travail ;
- former les conseillers prud'homaux ;
- sensibiliser l'encadrement et les services des ressources humaines des grandes entreprises et des entreprises de taille intermédiaire, et les chefs des petites entreprises (les conditions seront à définir par un accord de branche ou d'entreprise, et par les commissions paritaires régionales interprofessionnelles) ;
- informer sur les voies de recours possibles, en rendant obligatoire la communication par l'employeur sur le lieu de travail des contacts du défenseur des droits, de l'inspection du travail, du référent en médecine du travail ;
- mettre en place des référents formés et identifiables pour tous les salariés ;
- sanctionner les coupables de façon proportionnée aux violences en cas de faits avérés, le cas échéant par une mutation voire un licenciement. Les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) pourront orienter les employeurs ayant besoin de conseils sur la sanction appropriée.

La CFE-CGC a soutenu la plupart de ces points et a défendu plus particulièrement :

- **la notion de référent ;**
- **le renforcement de l'indemnisation du licenciement consécutif à des agissements de harcèlement sexuel, et l'allongement du délai de prescription.**

Quelles mesures au titre de l'égalité professionnelle ?

Concernant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, il reste une part inexplicée des écarts salariaux (9 %) qui doit trouver une réponse rapide et adaptée. A travail de valeur égale et salaire égal, l'objectif est donc de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes en passant d'une obligation de moyens à une obligation de résultat.

Pour cela, les mesures envisagées consistent à :

- mettre en place un logiciel libre de droit intégré aux logiciels de paie, pour mesurer les écarts de salaires existant entre les femmes et les hommes par poste comparable dès 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés ;
- mettre en place une enveloppe de rattrapage salarial à part de la négociation sur les salaires ;
- fixer une obligation de transparence aux entreprises quant à leurs résultats en matière d'égalité salariale, avec obligation de publication sur le site internet de l'entreprise ;
- multiplier par quatre les contrôles et interventions de l'inspection du travail sur le sujet de l'égalité professionnelle et salariale ;
- mobiliser les branches qui devront rendre des comptes sur leur action en matière d'égalité professionnelle.

Durant toute la concertation, la CFE-CGC a soutenu la mise en place d'un logiciel simple basé sur les éléments de la déclaration normalisée des salaires. La CFE-CGC sera très attentive au paramétrage et aux résultats du logiciel qui doit détecter les anomalies salariales.

Des premières mesures à décliner de manière pratique et concrète

Pour la CFE-CGC, les décisions prises et les premières mesures annoncées le 9 mai vont dans le bon sens :

- référent pour traiter les violences faites aux femmes en entreprise ;
- obligation de résultat sur la réduction des écarts salariaux sous peine de sanction ;
- outil de mesure homogène des écarts de salaires quelle que soit l'entreprise ;
- droit à la formation renforcé pour les temps partiels ;
- pression mise sur les branches et les entreprises afin de publier les résultats dans des rapports annuels assortis de plan d'action.



« Même si toutes nos contributions n'ont pas été prises en compte, il semble que cette fois les organisations syndicales aient été un peu plus entendues que les organisations patronales. Mais au-delà d'un texte de loi, c'est sa déclinaison pratique et concrète sur le terrain qui permettra d'améliorer la situation », résume Eric Freyburger, délégué national CFE-CGC.

« Des changements culturels qui prennent du temps »

Si ces dispositions témoignent d'une réelle volonté d'avancer, il restera cependant à gagner la bataille des stéréotypes de genre qui font que :

- tous les métiers ne sont pas mixtes, et que ceux à prédominance féminine sont en général moins bien payés ;
- les hommes s'arrêtant beaucoup moins pour garder les enfants que les femmes, ces dernières s'en trouvent pénalisées dans leur carrière et leur progression professionnelle ;
- les plafonds de verre subsistent dans bon nombre d'entreprises et d'organisations ;
- la conciliation des temps de vie, à l'ère du numérique, n'a pas encore trouvé une déclinaison concrète efficiente.

« Ces changements-là sont culturels, selon Eric Freyburger. Ils prennent du temps. La CFE-CGC continuera de s'impliquer totalement, à la fois dans la mise en place et le suivi des mesures annoncées et dans la nécessaire transformation des esprits qui seule peut faire évoluer sur le fond le sujet de l'égalité professionnelle. »

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION

SECAFI
Groupe ALPHA

amis
L'APP DES ÉLUS MIEUX INFORMÉS by SECIFI

L'Application des élus Mieux Informés by Secafi

ÇA A L'AIR BIEN !
JE M'INSCRIS

Découvre **amis**, le premier réseau social des élus et des représentants du personnel.

Download on the App Store

GET IT ON Google Play

www.secafi.com



L'INFO MILITANTE

« **LES SALARIÉS DE L'UE NE PEUVENT PLUS CONTINUER À ÊTRE EXCLUS DE LA CONSTRUCTION EUROPÉENNE** »

Dans une tribune au Monde publiée le 11 mai dernier, 420 personnalités françaises et européennes, parmi lesquelles François Hommeril pour la CFE-CGC, proposent diverses réformes afin de forger un nouveau modèle européen du travail. Nous reproduisons ci-dessous le texte intégral.

Quelque chose s'est mal passé dans l'Union européenne (UE). Quatre exemples témoignent de ce désordre. Comment justifier que des centaines de milliers de sociétés boîtes aux lettres aient été autorisées à se développer, bien que leur seul but soit d'échapper aux taxes, aux lois du travail et aux réglementations ? Comment expliquer que des décisions de la Cour européenne de justice autorisent la restriction des droits fondamentaux des salariés ?

Comment ne pas être scandalisé par les révélations régulières, telles que celles des « Panama Papers » et des « Paradise Papers », qui montrent l'incapacité de l'UE à empêcher le contournement des règles fiscales par les particuliers fortunés et les grandes entreprises ? Comment accepter qu'en dépit de drames tels que celui du Rana Plaza, de nombreuses entreprises continuent de fermer les yeux sur des fournisseurs qui ignorent les droits sociaux, environnementaux et humains les plus élémentaires ?

Il est temps de repenser la place des plus de 140 millions de salariés de l'UE travaillant dans les entreprises

La théorie de la « suprématie actionnariale » a été promue par la Commission européenne alors que l'économie réelle et les salariés ont été oubliés dans le processus. En conséquence, depuis les années 1990, les profits ont augmenté au détriment des salaires. Cela n'a pas de sens, car les salariés sont une partie constituante des entreprises : tandis que les actionnaires apportent du capital, les salariés investissent leur temps, leurs compétences et leur vie. C'est pourquoi il est temps de repenser la place des plus de 140 millions de salariés de l'UE travaillant dans les entreprises. Les élections pour le Parlement européen ont lieu dans un an, et nous souhaitons que le prochain débat soit fondé sur de bonnes bases.

Nous croyons profondément qu'il est vital que les cinq réformes suivantes soient lancées.

Choisir l'économie réelle

Des limites strictes doivent être imposées aux sociétés boîtes aux lettres et au transfert des sièges sociaux : une entreprise ne devrait être autorisée à s'enregistrer que dans un pays où elle exerce de réelles activités. Des règles devraient également être prévues pour empêcher les entreprises de contourner le paiement des impôts là où est produite la vraie valeur ajoutée, notamment par un système de déclaration publique pays par pays, une base fiscale harmonisée et une politique de tolérance zéro pour les paradis fiscaux.

Créer une autorité indépendante régissant la mobilité des salariés

Elle doit être dotée des effectifs, des financements et des pouvoirs appropriés pour proposer et appliquer des règles protégeant les salariés de l'UE.

Renforcer la participation des salariés dans les entreprises

Les salariés devraient avoir le droit de choisir des représentants des travailleurs au conseil, comme c'est déjà le cas dans 18 des 28 Etats membres et dans 44 % des plus grandes entreprises de l'UE. Pour les pays où ce droit serait nouveau, cela devrait être fait conformément à leurs traditions et pratiques en matière de relations professionnelles. D'une manière générale, les droits des syndicats et des comités d'entreprise devraient aussi être accrus.



L'INFO MILITANTE

Créer un devoir de vigilance à l'égard des sous-traitants

Des règles nouvelles doivent conduire les grandes entreprises à prévenir la violation des droits humains et sociaux fondamentaux dans l'ensemble de leur chaîne d'approvisionnement.

Créer un cadre d'information contraignant adapté aux enjeux du XXI^e siècle

Les règles comptables des entreprises ne devraient pas être laissées à un organisme privé, l'International Accounting Standards Board, principalement intéressé par la valeur actionnariale ; elles doivent prendre en compte la durabilité. Le reporting extra-financier doit continuer à être développé afin de fournir plus de transparence sur les questions sociales et environnementales, et notamment les questions d'égalité entre les sexes, qui devront être traitées avec beaucoup plus de vigueur.

Les réformes mentionnées ci-dessus n'épuisent pas le champ des possibles, mais elles disent le sens de la réforme attendue : les salariés de l'UE ne peuvent plus continuer à être exclus de la construction européenne. Ces réformes vitales, socle des nouveaux droits et devoirs dans l'entreprise, esquissent un nouveau modèle européen capable d'unir des Etats aux droits trop fragmentés, un nouveau modèle européen qui nous différencie des modèles anglo-saxons et du capitalisme asiatique. Un nouveau modèle européen héritier d'un humanisme qui doit devenir une force dans la mondialisation. Il est temps de changer !





MISE EN PLACE DU PRÉLÈVEMENT À LA SOURCE : QUELS CHANGEMENTS CONCERNANT VOTRE DÉCLARATION ?

Le recouvrement de l'impôt sur les revenus va entrer dans une nouvelle ère avec la mise en place du prélèvement à la source (PAS) au 1^{er} janvier 2019. Changement majeur : le décalage d'un an entre la perception des revenus et le paiement de l'impôt sur ces revenus est supprimé. Explications.

Qu'est-ce que le prélèvement à la source ?

C'est un mode de recouvrement de l'impôt qui consiste à faire prélever son montant par un tiers payeur (employeur, caisse de retraite, Pôle emploi...) ou par l'administration fiscale directement dans certains cas (ex : les professions indépendantes) au moment du versement au contribuable des revenus sur lesquels porte l'impôt. L'administration fiscale est chargée de communiquer le taux de prélèvement au tiers collecteur, pour qu'il puisse réaliser le prélèvement.

Si la méthode de recouvrement de l'impôt est modifiée, le prélèvement à la source ne change en aucun cas (pour l'instant !) les règles de calcul de l'impôt sur les revenus.

Le taux de prélèvement appliqué au 1^{er} janvier 2019 calculé sur la base de la déclaration des revenus 2017

L'ouverture du service de déclaration par internet, le 11 avril dernier, a donné le coup d'envoi du prélèvement à la source dans la vie fiscale des contribuables. En effet, à l'issue de la déclaration en ligne de l'impôt sur les revenus de 2017, les contribuables se voient communiquer le taux de prélèvement qui leur sera appliqué au 1^{er} janvier 2019. Les déclarants papiers recevront, quant à eux, leur taux de prélèvement sur leur avis d'imposition adressé à l'été 2018. Ce taux, qui correspond à celui du foyer fiscal, est calculé par l'administration fiscale sur la base des éléments contenus dans la déclaration des revenus de 2017, alors déposée.

Le paramétrage du PAS peut également se faire à l'aide du téléservice « Gérer mon prélèvement à la source » sur le site impot.gouv.fr. Les contribuables qui déclarent leur impôt par papier devront attendre la mi-juillet pour faire part de leurs choix à l'administration fiscale, en se connectant au service.

En outre, il est possible de choisir entre l'individualisation du taux de PAS pour les couples mariés ou pacsés qui ne veulent pas du taux du foyer fiscal ; ou alors un taux non personnalisé, qui correspond à celui appliqué à un célibataire sans enfant.

Il est aussi possible d'opter pour la trimestrialisation des acomptes sur les revenus fonciers indépendants.

Les contribuables peuvent modifier leurs options jusqu'au 15 septembre

En somme, les contribuables auront la possibilité de modifier leurs options pour le prélèvement à la source à tout moment jusqu'au 15 septembre 2018. Le taux de prélèvement sera ensuite actualisé en septembre 2019, pour tenir compte des changements éventuels consécutifs à la déclaration des revenus de 2018, effectuée au printemps 2019. Ce taux sera à nouveau actualisé, chaque année, en septembre.

A noter que si les contribuables pourront modifier leur taux de prélèvement à la source en cours d'année, certaines conditions seront à respecter en cas de modulation vers le bas (que le montant global de leur revenu diminue de 10 % ou de 200 euros au moins). Faute de quoi, les contribuables risqueraient une pénalité de 10 %.

Quid des futures déclarations annuelles de revenus ?

Les contribuables continueront de remplir leur déclaration d'impôt au printemps concernant les revenus de l'année précédente. Cette déclaration restera importante puisqu'elle permettra de faire le bilan de l'ensemble des revenus et des charges du foyer. Une régularisation pourra ainsi se faire en N+1 mais sera faible, voire nulle, pour les contribuables en situation stable.



C'est également à ce moment que seront imputées les réductions d'impôts ou que les crédits d'impôts seront octroyés. A ce titre, ces réductions et crédits d'impôts s'appliqueront toujours à l'impôt dû l'année suivant celle de la dépense, à l'exception des services à domicile et de garde d'enfant de moins de 6 ans. Pour ces deux dispositifs, le contribuable bénéficiera, au premier trimestre de chaque année, d'un acompte de 30 % du crédit d'impôt de l'année précédente. Le solde sera ensuite versé en août 2019, après la déclaration de revenus qui permettra de déclarer le montant des dépenses engagées en 2018 ouvrant droit au crédit d'impôt.

En ce qui concerne la démarche, la déclaration de revenus se fera dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui, c'est-à-dire, pour les salariés, en se rendant sur le site impots.gouv.fr grâce à la déclaration préremplie. Cette dernière comportera les revenus perçus, mais également les montants payés au titre du prélèvement à la source.

Employeurs, salariés, administration fiscale : de profondes modifications

Le prélèvement à la source va engendrer de profondes modifications pour les employeurs, les salariés et l'administration fiscale. Dernières modifications en date : l'administration fiscale a publié, le 15 mai dernier, une série d'instructions apportant des précisions, notamment sur les revenus soumis ou non au PAS, l'assiette de calcul de la retenue, les différents taux applicables etc. D'autres précisions devraient être, par la suite, apportées par le gouvernement.

Une foire aux questions (FAQ) sur l'intranet CFE-CGC

Pour plus d'informations, nous vous invitons à consulter la foire aux questions (FAQ) accessible depuis l'intranet de la CFE-CGC. Régulièrement mise à jour, elle permet de consulter les réponses aux questions les plus fréquemment posées par les adhérents sur le prélèvement à la source à l'adresse faq@cfecgc.fr. Dans le cas où la FAQ ne vous permettrait pas de répondre à vos interrogations, nous vous invitons à nous poser toute question par mail, à l'adresse précitée.

Par ailleurs, la Confédération réalisera régulièrement des points précis sur le prélèvement à la source, accessibles sur les supports confédéraux dont le Bulletin confédéral.



Contacts

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

Service Économie
Anne Bernard
Renan Francastel
Flore Gauffeny



INDICATEURS ÉCONOMIQUES : LA STABILITÉ SE CONFIRME

L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 290 MDS €

PIB France 2017

2 %

Croissance du PIB en volume en 2017

1,07 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin avril)

2 218 MDS€

Dette publique à la fin du 4^e trimestre 2017 soit 97 % du PIB

1 257 MDS €

Dépenses publiques 2016 soit 56,4 % du PIB

-59,8 MDS €

Balance commerciale sur les 12 derniers mois à fin février 2018

9,2 %

Chômage au sens du BIT (4^e trimestre 2017)

moyenne de long terme). Les ménages sont plus optimistes concernant leur situation financière future (+ 6 points) même si l'indicateur demeure bien au-dessous de sa moyenne de long terme. Le solde d'opinion des ménages sur leur capacité d'épargne future est quasi stable (+1 point).

• Consommation des ménages

La consommation en biens est quasi stable (+0,1 %) en volume en mars, s'expliquant par la baisse de la consommation d'énergie (-1,6 %) et d'habillement-textile (-1,6 %) alors que la consommation alimentaire hors-tabac et les achats de biens durables progressent fortement (respectivement +1,4 % et +1,8 %). A noter que sur le 1^{er} trimestre, la consommation des ménages est stable, pour le 2^e trimestre consécutif.

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Le climat des affaires est quasi stable en mars 2018. L'indicateur qui le synthétise perd un point pour le 3^e mois consécutif, à 109. Il demeure 9 points au-dessus de sa moyenne de long terme (100). Plus précisément, l'indicateur diminue de 2 points (à 113) dans le commerce de détail et d'un point (à 111) dans l'industrie. L'indicateur augmente dans le commerce de gros (109, +2) et dans le bâtiment (107, +1), restant stable dans les services (107).

• Création d'entreprises

En mars, la création d'entreprises augmente une nouvelle fois faiblement (+0,5 % contre +0,4 % en février). Cela s'explique par la légère hausse (+0,8 %) des immatriculations de microentrepreneurs et par la faible augmentation (+0,4 %) des créations d'entreprises classiques.

MÉNAGES

• Confiance des ménages

Après avoir diminué nettement en février, la confiance des ménages dans la situation économique est stable en mars (à 100, soit la

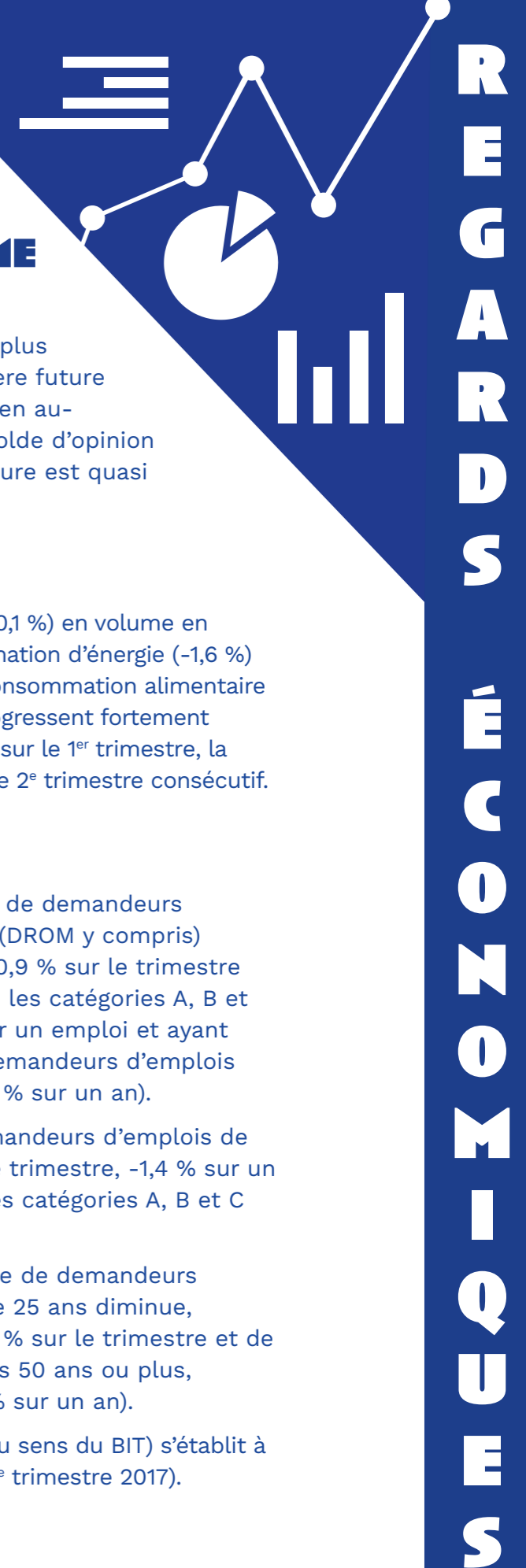
CHÔMAGE

En moyenne au 1^{er} trimestre 2018, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A diminue en France (DROM y compris) à 3 695 400. Cela représente une baisse de 0,9 % sur le trimestre et de 1,2 % sur un an. 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 est stable sur le trimestre, à 5 930 400 (+2,1 % sur un an).

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A diminue, à 3 435 900 (-1 % sur le trimestre, -1,4 % sur un an). Le nombre de demandeurs d'emplois des catégories A, B et C est stable, à 5 621 000 (+2,1 % sur un an).

Toujours en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A, B et C de moins de 25 ans diminue, à 736 900 personnes. Soit une baisse de 0,3 % sur le trimestre et de 0,7 % sur un an. Ce chiffre progresse pour les 50 ans ou plus, à 1 460 700 (+0,6 % sur le trimestre et +4,1 % sur un an).

Au 1^{er} trimestre 2018, le chômage en France (au sens du BIT) s'établit à 9,2 % de la population active (contre 9 % au 4^e trimestre 2017).





EN 2018, LA CFE-CGC RENFORCE SON ENGAGEMENT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE ET LA RSE

Multipliant les actions et les initiatives témoignant de son engagement éco-responsable quotidien, la CFE-CGC a encore franchi un cap cette année en matière d'implication sur toutes les problématiques de développement durable et de Responsabilité sociétale des entreprises.

2018, année de l'adhésion de la CFE-CGC au Pacte mondial

C'est officiel, la CFE-CGC est devenue la première organisation syndicale française à avoir adhéré au Pacte Mondial ! Cette initiative de l'ONU, lancée par Kofi Annan en l'an 2000, s'adresse à toute organisation qui souhaite témoigner d'un engagement volontaire en matière d'environnement, de lutte contre la corruption, de droits de l'homme et de normes internationales du travail. Le Pacte mondial rassemble aujourd'hui plus de 12 000 participants dans 170 pays. En rejoignant le Pacte Mondial, la CFE-CGC s'est ainsi engagée à :

- **respecter et promouvoir les 10 principes mis en avant par cette initiative, à les intégrer à sa stratégie et culture organisationnelle et à afficher publiquement cet engagement ;**
- **agir pour soutenir les objectifs et thèmes des Nations unies, notamment les Objectifs de Développement Durable (ODD ; voir à cet effet le Regards Durables n°7 sur les ODD, dans le Bulletin confédéral n°38 de décembre 2017) ;**
- **publier tous les deux ans une « communication sur l'engagement », accessible à toutes ses parties prenantes et sur le site du Pacte mondial. Faire figurer une description de toutes les actions réalisées ou planifiées par l'organisation lors des deux années précédentes, en faisant, le cas échéant, figurer une mesure des résultats ;**
- **faire progresser le Pacte mondial par l'engagement et l'assistance de ses pairs, partenaires, clients, consommateur et du public au sens large.**

Nous avons donc besoin de VOUS, militants et adhérents, pour diffuser largement ces 10 principes et les ODD, en les intégrant dans vos actions syndicales pour faire valoir l'engagement renforcé de la CFE-CGC, une organisation en pointe sur le développement durable et la Responsabilité sociétale des entreprises (RSE). Pour la CFE-CGC, tous ces outils sont à la fois la base d'un nouveau souffle de développement syndical et une opportunité pour les entreprises d'avenir. Car pour nous, « le futur est déjà notre présent ».

Une participation active au Forum Reset

Pour la troisième année consécutive, la CFE-CGC était présente au Forum national Reset au parc Chanot à Marseille le 10 avril dernier. Rendez-vous incontournable, cette manifestation est dédiée à la RSE, aux bonnes pratiques, aux exemples d'initiatives innovantes mettant en valeur les entreprises qui investissent sur l'humain, l'environnement et une économie raisonnée pour assurer des emplois durables dans un développement durable. Une fidélité ancrée sur le partage de valeurs avec des entreprises, des territoires et des réseaux dynamiques. Le Forum 2018 a été l'occasion de témoigner de l'engagement de la CFE-CGC à soutenir le Pacte mondial et les ODD.

L'Union Régionale CFE-CGC Provence-Alpes-Côte d'Azur et l'Union Départementale des Alpes-Maritimes ont été représentées au Forum ReSEt sur le stand CFE-CGC par Alain Clavel-Morot (trésorier de l'UR PACA), Romeo Battoia (référént risques psychosociaux de l'UD 06), Aurore Grisel (référénte Handicap de l'UR PACA) et Jérôme Yvernault (président du syndicat de la métallurgie de Provence-Côte d'Azur CFE-CGC).

La délégation CFE-CGC était complétée par Freddy Gelot (référént RSE-DD UR PACA et référént national CFE-CGC sur la Qualité de vie au travail), Sébastien Bolle (référént RSE-DD UR Pays de la Loire et ambassadeur de la plateforme RSE nantaise), Flore Gauffeny (chargée d'études confédérale à l'économie et au développement durable) et François Moreux (délégué national confédéral RSE-Développement Durable et référént RSE-DD de l'UR PACA).

De nombreux visiteurs sont venus nous rencontrer et nous soutenir (président de RSE et Innovation France, élu du Conseil régional, délégation réseau ETRé Bourgogne-Franche Comté, Plateforme nationale RSE, Global Compact France, Pôle Emploi PACA, universitaires, entrepreneurs, étudiants...).



Une action continue auprès des pouvoirs publics nationaux

La CFE-CGC fait entendre la voix des salariés de l'encadrement dans les instances de dialogue national sur le développement durable, en portant les valeurs d'un syndicat qui ne se contente pas des luttes défensives mais propose une véritable vision positive de l'avenir, s'efforçant :

- **d'impliquer des parties prenantes à tous les stades de la stratégie RSE ;**
- **de former et de sensibiliser tout un chacun au développement durable/RSE, en lien avec son activité.**
- **de redonner du sens et une vision du long terme à l'entreprise et au travail.**

La CFE-CGC (via les élus ou salariés confédéraux) participe à plusieurs groupes de travail de la Plateforme RSE. Rattachée au Premier ministre, cette plateforme rassemble les acteurs de la société française ayant un intérêt pour la RSE et visant à apporter des recommandations sur les politiques publiques concernant la RSE : les groupes « *RSE et territoires* » et « *RSE et environnement* ».

Dans le cadre de la Plateforme RSE, la CFE-CGC a également participé à l'élaboration des 15 recommandations pour encourager les entreprises à prendre des initiatives volontaires en faveur de l'embauche et du maintien dans l'emploi en milieu ordinaire des travailleurs handicapés à la suite de la saisine de Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat chargée des personnes handicapées.

En début d'année, le syndicat de l'encadrement a également été auditionné dans le cadre de la mission confiée par le gouvernement à Jean-Dominique Senard et Nicole Notat concernant l'objet social de l'entreprise. Dernièrement, la CFE-CGC a aussi participé à la démarche de co-construction de la feuille de route pour l'économie circulaire (FREC), présentée dans sa version finale par le gouvernement fin avril.

Au Conseil national de la transition écologique (CNTE), la CFE-CGC est régulièrement sollicitée pour donner son avis sur les projets de loi et les stratégies nationales concernant le développement durable et l'énergie. La CFE-CGC est par ailleurs sollicitée et pro-active dans de nombreuses instances : groupes de travail du Commissariat général au développement durable (CGDD) sur les Objectifs de Développement Durables (ODD) ; Comité de l'économie verte (CEV) ; Comité national de l'industrie (CNI)...

Le renforcement du réseau de référents Développement Durable-RSE sur les territoires

Depuis 2015, la CFE-CGC tisse un réseau de référents RSE-DD au sein des fédérations et des unions territoriales. Ces référents bénéficient de formations spécialisées et dispensées par le Centre de formation syndicale (CFS) confédéral. Leur rôle, en utilisant la « boîte à outils », est d'assurer le contact avec des entreprises, les militants et adhérents pour les sensibiliser et les inciter à suivre un modèle RSE. Mais aussi de représenter la CFE-CGC dans les instances et institutions territoriales, parties prenantes de la RSE : DIRECCTE, CCI, Conseil régional, départemental, Pôle Emploi, enseignement supérieur (dont les universités et les grandes écoles), ARACT, CARSAT, représentations patronales (MEDEF, CPME, U2P).

En 2018, la CFE-CGC renforce ce réseau :

- **en accélérant le processus visant à avoir un référent par Union départementale (UD), un par Union régionale et un par fédération ;**
- **en les mettant davantage en contact via des séminaires (le second doit se tenir le 5 juin prochain) et une plateforme en ligne sur laquelle les référents pourront échanger leurs informations et expériences.**

Si vous voulez contacter le référent de votre territoire/fédération, ou si êtes intéressé pour devenir vous-même référent, vous pouvez contacter directement votre UD/UR/fédération.



Des publications et des formations à destination des adhérents et des militants

Elus et salariés réalisent un travail de fond sur le développement durable et la RSE, qui donne lieu à différents guides et publications. Les « *Regards Durables* », insérés tous les trois mois dans les colonnes du Bulletin confédéral, concerne des sujets d'actualité qui font l'objet d'un traitement de fond (ex : les Objectifs de Développement Durable, l'économie circulaire et la biodiversité). Les « *Regards Durables* », ainsi que les guides RSE/DD, sont disponibles sur l'intranet confédéral.

Pour approfondir vos connaissances sur le développement durable, sur les outils et les leviers à utiliser en entreprise, deux formations, ouvertes à tous, sont disponibles auprès du CFS : RSE/DD niveau 1 et niveau 2 (une session de chaque par semestre).

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

François Moreux
Délégué national
francois.moreux@cfecgc.fr

Service Économie
Anne Bernard
Flore Gauffeny

VOIR LA FEUILLE DE ROUTE POUR UNE ÉCONOMIE CIRCULAIRE :





TÉMOIN D'UNE PERSONNE EN SITUATION D'ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : QUE FAIRE ?

L'épuisement professionnel a touché 100 000 personnes en France selon le rapport de l'Académie nationale de médecine de février 2016. Au vu de ce chiffre alarmant, il n'est pas étonnant d'être témoin, dans son entourage personnel ou professionnel, d'une personne en situation de « pré-épuisement professionnel ». Comment réagir et agir en conséquence ? Nos conseils.

Que risque une personne victime d'épuisement professionnel ?

Le risque, si la situation de pré-épuisement perdure, est que la personne s'effondre. Il s'agit du moment où elle « craque » : crise d'angoisse suivie de plusieurs semaines ou plusieurs mois d'arrêt de travail, accident vasculaire cérébral (AVC), suicide...

L'effondrement fait suite à une longue période durant laquelle la personne a été exposée à un stress quasi permanent (on parle de stress chronique). Or, pour faire face au stress, le corps secrète une hormone (le cortisol) génératrice de dégâts cognitifs : perte d'une partie de sa capacité à mémoriser, à se concentrer, à analyser... Qui plus est, la personne retrouvera difficilement ces capacités qu'elle a perdues.

Vous l'aurez compris : il faut dès lors agir pour aider la personne, et le plus tôt possible !

Comment reconnaître une situation de pré-épuisement professionnel ?

Horaires de travail à rallonge, troubles du sommeil, baisse de la motivation, irritabilité, anxiété, baisse de la concentration (erreurs dans le travail, baisse de la performance), déni de la situation : les symptômes peuvent être physiques, cognitifs et comportementaux.

Outil de détection précoce du syndrome d'épuisement professionnel (burn-out), [ce questionnaire](#) peut vous aider à identifier une situation d'épuisement.

Quelles clefs pour agir en tant qu'elu ?

Détecter le syndrome ne suffit pas, votre action est précieuse ! Après en avoir discuté avec la personne, vous pouvez notamment choisir d'utiliser votre droit d'alerte.

En tant que membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou du comité économique et social (CES), vous disposez en effet d'un droit d'alerte pour danger grave et imminent. Un danger sera considéré comme étant grave dès lors que sa réalisation induit une dégradation de l'état de santé de la personne avec un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 10 %.

Or, si une situation d'épuisement professionnel est reconnue par la Sécurité sociale comme maladie professionnelle, c'est qu'elle a engendré un taux d'IPP de 25 %. Une personne en situation d'épuisement professionnel peut donc être considérée comme étant en situation de danger grave.

Si vous êtes délégué du personnel (DP) ou membre du CES, vous pouvez utiliser l'alerte pour atteinte au droit des personnes. En effet, cette alerte concerne « toute atteinte au droit des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise ».

Dès lors que l'alerte est lancée, votre employeur devra mener une enquête et prendre les mesures nécessaires pour faire cesser l'atteinte (baisser la charge de travail par exemple).





Quels sont les risques encourus par l'employeur qui n'agit pas ?

L'employeur peut refuser de prendre les mesures adéquates. Dans ce cas, il peut être utile de lui rappeler les risques qu'il encourt. S'il refuse de mettre en œuvre la procédure qui doit faire suite à l'alerte (enquête, mesures appropriées), vous pouvez saisir l'inspection du travail ou la formation référée du conseil de prud'hommes.

L'employeur a par ailleurs une obligation en matière de santé et de sécurité envers ses salariés. En cas de contentieux, s'il n'a rien fait pour empêcher une situation d'épuisement, et, a fortiori, s'il n'a pas cherché à faire cesser la situation alors qu'il en avait été alerté, il sera reconnu responsable.

Ainsi, si un salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle (l'épuisement professionnel peut être reconnu en accident du travail ou maladie professionnelle) alors que le CSE avait averti l'employeur de l'existence d'un risque, ce dernier sera responsable d'une « *faute inexcusable* ». Celle-ci ouvre droit, pour la victime, à une indemnisation complémentaire (majoration de rente et indemnisation de préjudices supplémentaires) dont l'employeur sera redevable à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

En cas de décès de la personne (suite à un AVC, à un suicide), l'employeur engage par ailleurs sa responsabilité pénale.

Tout savoir sur le syndrome d'épuisement professionnel avec le guide pratique de la CFE-CGC



Pour tout savoir sur le SEP, vous pouvez consulter et télécharger la nouvelle version du guide confédéral pour mieux prévenir le syndrome d'épuisement professionnel, « *ce broyeur silencieux dont les principales victimes sont les cadres et les salariés de l'encadrement* » comme le résume Martine Keryer, secrétaire nationale en charge du secteur santé au travail et handicap. Qui rappelle par ailleurs « *l'incessant combat de la CFE-CGC pour la reconnaissance comme maladie professionnelle d'une pathologie qui s'apparente à «un désastre humain»* ».

Guide pratique de sensibilisation, d'information et de conseils pour l'ensemble des acteurs du monde du travail, ce support décrypte notamment le processus et les principales étapes qui conduisent au syndrome d'épuisement professionnel : plaisir au travail, surmenage, acharnement, désillusion et effondrement.



HANDICAP : FAUT-IL MAINTENIR LES ACCORDS AGRÉÉS ?

Dans le cadre de la concertation handicap lancée par le gouvernement avec les partenaires sociaux, la CFE-CGC a demandé la suppression de la procédure d'agrément des accords handicap. Décryptage.

Depuis février dernier, la CFE-CGC s'investit fortement dans la concertation handicap lancée par le gouvernement visant à améliorer l'accès à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dans le cadre de cette concertation, le système des accords agréés est mis en question. La CFE-CGC, ainsi que trois autres organisations syndicales, ont demandé la suppression de la procédure d'agrément des accords handicap. Voici quelques clés pour comprendre ce que cela signifie.

Qu'est-ce qu'un accord handicap agréé ?

Il s'agit d'un accord signé entre les organisations syndicales (OS) et l'employeur, qui est ensuite envoyé à la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte). Cette dernière en vérifie le contenu, et notamment s'il intègre les différents plans d'embauche/insertion/maintien dans l'emploi prévus par la loi.

Si la Direccte considère que le contenu est conforme, elle donne son agrément. L'accord devient alors un « accord agréé ».

A quoi sert un accord agréé ?

Les entreprises de plus de 20 salariés sont soumises à une obligation d'embaucher 6 % de travailleurs handicapés. Lorsque ce taux n'est pas atteint, elles doivent verser une contribution à un organisme : l'Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph). Le montant de cette contribution dépend du nombre de travailleurs handicapés qui lui manque pour atteindre le taux de 6 %.

Si une entreprise conclut un accord handicap, et que cet accord est agréé par la Direccte, elle n'aura plus l'obligation de verser cette contribution. L'entreprise devra se servir du montant qu'elle aurait dû verser à l'Agefiph pour mettre en œuvre les actions prévues dans son accord agréé.

En effet, l'accord agréé doit s'accompagner d'un budget nécessaire à la réalisation des actions prévues, et le budget doit être d'un montant au moins égal à la contribution que l'entreprise aurait dû verser si elle n'avait pas eu d'accord agréé.

Accords handicap : quelles différences entre un accord agréé et un accord non agréé ?

La base est la même : il s'agit d'un accord signé entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives.

Cependant, une fois que l'accord est signé, l'entreprise a le choix :

- soit elle souhaite garder la contribution qu'elle devrait verser à l'Agefiph pour mettre en œuvre l'accord et, dans ce cas, elle fait une demande d'agrément de l'accord à la Direccte. L'entreprise gère alors le budget au sein d'une mission handicap et finance elle-même tous les projets de maintien dans l'emploi. Les contrôles par la Direccte de l'utilisation du budget sont malheureusement rares.
- soit l'entreprise ne veut pas d'un accord agréé et il s'agit alors d'un simple accord d'entreprise : l'entreprise devra verser sa contribution à l'Agefiph et bénéficiera alors des services de l'organisme.



Accord agréé : quelles difficultés ?

Lorsqu'une entreprise choisit l'accord agréé, elle doit verser, pour la mise en œuvre de cet accord, un budget d'un montant au moins égal à la contribution qu'elle aurait dû verser si elle n'avait pas d'accord agréé.

Or on observe que les entreprises sous accord agréé dépassent rarement un taux d'emploi de 4 %, alors que l'objectif est d'arriver à un taux d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

Cela s'explique notamment par le fait que lorsque le taux de 4 % est dépassé, la contribution qui doit être reversée à l'Agefiph est moins élevée que le budget qui devrait permettre la mise en œuvre de l'accord agréé.

Par ailleurs, il arrive que le budget prévu pour mettre en œuvre l'accord agréé ne soit pas consommé en totalité. Le reliquat non utilisé doit normalement être reversé à l'Agefiph, sauf exceptions. En réalité, très souvent la somme non consommée est gardée par l'entreprise et reversée au budget de l'accord suivant.

Enfin, soulignons que les contrôles de la Direccte vérifiant que l'accord agréé est bien mis en œuvre sont trop faibles.

Pour toutes ces raisons et dans l'attente des premiers arbitrages gouvernementaux, la CFE-CGC a demandé la suppression de cette procédure d'agrément.

Contacts

Martine Keryer
Secrétaire nationale
en charge du secteur santé
au travail et handicap
martine.keryer@cfecgc.fr

Christophe Roth
Délégué national santé
au travail et handicap
christophe.roth@cfecgc.fr

**Service Économie
et Protection sociale**
Anne Bernard
Emérance de Baudouin



Nous pouvons déménager en toute sérénité.

Ancien logement toujours assuré
30 JOURS GRATUITS*

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de changer de maison l'esprit tranquille.

On a enfin trouvé la maison familiale idéale ! Avant de s'y installer, on fait quelques travaux d'aménagement. Alors en attendant, on vit encore dans notre appartement. Et grâce à notre contrat Assurance Habitation de la Macif, nos deux logements sont tous les deux assurés. C'est simple, économique et rassurant.

Découvrez tous les avantages du contrat
Habitation en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Pour une résidence déjà assurée à la Macif, en cas de transfert de votre contrat d'assurance habitation Macif sur un nouveau logement, l'ancien reste assuré dans les mêmes conditions gratuitement dans la limite de 30 jours. Si la période de 30 jours s'avère insuffisante, il conviendra de souscrire un contrat Résidence Secondaire durant la période nécessaire. Les garanties sont accordées dans les conditions et limites fixées par le contrat souscrit.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le code des assurances. Siège social : 2 et 4 rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque, n°ORIAS 15005670 (www.orias.fr).



TENDANCES

Quels sont les métiers les moins favorables au bien-être psychologique ?

Horaires, environnement et conditions de travail, fatigue engendrée... Le ministère du Travail a consacré une étude sur le bien-être psychologique éprouvé dans le monde professionnel, selon les corps de métiers. Avec, à la clé, un « palmarès » des métiers les plus favorables et défavorables à exercer en matière de pénibilité.

Selon l'étude, la profession la plus difficile psychologiquement est celle de cuisinier. En cause : les horaires, l'environnement de travail très confiné, les odeurs, le bruit et une autonomie limitée. Suivent les métiers de l'hôtellerie-restauration, les aides-soignants (surcharge de travail, horaires difficiles...), les bouchers/charcutiers/boulangers et, plus surprenant, les employés de banque et des assurances. Les professions d'infirmiers et de sages-femmes arrivent en 9^e position. Globalement, les professionnels de santé « souffrent d'un cumul de difficultés d'ordres physiques, organisationnels et psychosociaux », souligne l'étude. Parmi les ouvriers, ce sont les salariés non qualifiés de la mécanique qui exerceraient l'activité la plus pénible, devant les ouvriers qualifiés des travaux publics.

A l'inverse, parmi les métiers pour lesquels le travail contribue le plus positivement au bien-être psychologique figurent des professions très qualifiées comme les ingénieurs de l'informatique, les cadres des transports, les cadres administratifs et financiers, les personnels d'études et de recherche ou encore les techniciens des services administratifs, comptables et financiers. Suivent également d'autres professions à majorité féminine comme les secrétaires, les assistantes maternelles, les employés de maison et les coiffeurs.



« Travail et bien-être psychologique », Dares (mars 2018)

Une majorité de Français exercent des activités professionnelles en dehors des horaires de travail

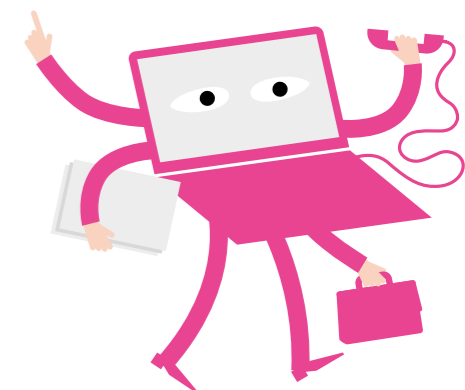
Le travail à distance est de plus en plus répandu, brouillant la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle. Une étude réalisée par Harris Interactive pour Enedis nous apprend qu'en dehors des horaires prévus, 82 % des actifs ont déjà pensé à leur travail sachant que 60 % ont déjà consulté leurs courriels professionnels (88 % chez les cadres), que 53 % consultent leurs SMS pros (77 % des cadres) et qu'ils sont 56 % à passer des appels professionnels (81 % des cadres). Plus de huit cadres sur 10 (85 %) déclarent par ailleurs poursuivre leur travail à leur domicile au moins une fois par semaine.

S'agissant du télétravail, 6 Français sur 10 estiment que le principal bénéfice du dispositif réside dans la « meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle », un avis corroboré par les actifs qui pratiquent déjà le télétravail. Les autres bénéfices évoqués sont la réduction des déplacements entre le domicile et le lieu de travail (47 %), la responsabilisation des salariés (45 %) et la préservation de leur santé (31 %).

A contrario, les trois principaux risques induits par le télétravail sont une frontière moins claire entre la vie professionnelle et la vie personnelle (57 %), le sentiment de solitude (51 %) et une plus grande difficulté à travailler sur un projet collectif (44 %). Interrogés sur l'organisation idéale souhaitée, 51 % des actifs seraient séduits par une combinaison comprenant à la fois du travail à distance et du temps passé sur le lieu de travail. Seuls 14 % des personnes interrogées désirent travailler uniquement de chez elles (et 34 % seulement sur leur lieu de travail).



« Les Français et le travail à distance », Harris Interactive pour Enedis (mars 2018)





BULLES TWITTER



CHRISTOPHE ROQUE @ROQUECFECGC - 07 MAI 2018

La France est le pays au monde où les entreprises cotées en bourse reversent la plus grande part de leurs bénéfices 2/3 en dividendes aux actionnaires. Les salariés sont les grands sacrifiés de ce partage inégal. @CFECGC @GerardMardine

[https://www.20minutes.fr/economie/2266079-20180507-cac-40-rapport-fustige-montant-astronomique-dividendes-verses-actionnaires ...](https://www.20minutes.fr/economie/2266079-20180507-cac-40-rapport-fustige-montant-astronomique-dividendes-verses-actionnaires...)



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 11 MAI 2018

E. Macron vient de faire l'expérience de la #concertation avec D. Trump. Il a été reçu, écouté, et finalement, Trump a fait ce qu'il a voulu



AGIRC ET ARRCO @AGIRC ET ARRCO - 13 MAI 2018

#prelevementalasource? C'est pour le 1er janvier 2019. @AgircArrco sera collecteur de l'#impôt sur les allocations #retraitecomplémentaire. Visionnez la vidéo de @dgfip «Le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, comment ça marche ?» <http://swll.to/sXziWrx>



CFE-CGC @CFECGC - 15 MAI 2018

Retrouvez @CFECGC dans Le Mag RH : l'entreprise du 21e siècle par @fhommeril #TransformationNumérique et #IA @alain_giffard, #BurnOut et épuisement professionnel @MartineKeryer, et aussi #jeunes et syndicalisme #EgalitéPro. A découvrir ici : [http://www.cfecgc.org/presse/interventions-medias/magrh-2018-05-15/ ...](http://www.cfecgc.org/presse/interventions-medias/magrh-2018-05-15/)



AGENDA

MARDI

29/05

Audition de la CFE-CGC dans le cadre de la concertation sur la réforme des retraites.

DU **29/05**
AU **31/05**

Salon Préventica (santé et la sécurité au travail) à Lyon

JEUDI

31/05

« *Quel avenir pour les cadres ?* » : débat organisé à Paris par Planète Sociale avec la participation de Gérard Mardiné (CFE-CGC).

DU **04/06**
AU **08/06**

9^e congrès confédéral de la CFDT à Rennes.

MERCREDI

06/06

Débat « *L'impact du RGPD sur la gestion des données personnelles des salariés* », organisé par l'UR CFE-CGC d'Ile-de-France.

JUSQU'AU VENDREDI

08/06

107^e Conférence internationale du travail au Palais des Nations Unies, à Genève (Suisse).

DU **11/06**
AU **15/06**

15^e édition de la Semaine pour la qualité de vie au travail (QVT), placée sous le signe de l'innovation.

JEUDI

14/06

Journée nationale de mobilisation des retraités à l'appel de 9 syndicats et associations (CFE-CGC, CGT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, FGR, LSR et UNRPA).

VENDREDI

22/06

Petit-déjeuner débat organisé par l'association RH Entreprise & Personnel avec François Hommeril, président de la CFE-CGC.

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc