



**ASSURANCE
CHÔMAGE**

ENCADREMENT

**SANTÉ
AU TRAVAIL**

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4** **L'INFO MILITANTE - LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA RENTRÉE SOCIALE**
- P. 5** **L'INFO MILITANTE - LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DE L'ENCADREMENT TOUJOURS SUSPENDUE**
- P. 6** **L'INFO MILITANTE - SANTÉ AU TRAVAIL : UN RAPPORT POUR RENFORCER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS**
- P. 7 À 9** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 10 & 11** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 12** **TENDANCES**
- P. 13** **BULLES TWITTER**
- P. 14** **AGENDA**





Dégressivité des allocations chômage pour les cadres (1) : « inacceptable » pour la CFE-CGC

La proposition estivale du député de la majorité Aurélien Taché (LREM) sur une possible dégressivité des allocations chômage des cadres a vivement fait réagir François Hommeril, président de la CFE-CGC (revoir les interventions sur [RMC](#) et [France Info](#)) : « C'est inacceptable d'évoquer ce sujet-là. L'assurance chômage est un système assurantiel et ce sont les cotisations assises sur les salaires des cadres qui permettent de verser des allocations à ceux qui n'ont pas de travail. Il y a donc un très haut niveau de solidarité grâce au fait que les cotisations sont établies sur l'ensemble des salaires. Si on venait à rompre ce principe en ne s'attaquant, en termes de dégressivité, qu'aux cadres, en invoquant en plus le critère de justice sociale, ce serait scandaleux et inefficace économiquement. »

Dégressivité des allocations chômage (2) : quand le Président lui-même désavoue le candidat Macron...

Dans son livre programme « Révolution » publié en novembre 2016 quand il était alors candidat à la présidence de la République, Emmanuel Macron expliquait tout son scepticisme quant à un dispositif de dégressivité des allocations chômage : « Je ne crois pas du tout au débat lancé par nombre de responsables politiques sur la dégressivité des allocations chômage : ôter tant d'euros, ou tant de mois, aux droits existants. De la sorte, ils sous-entendent que les transitions ne sont pas un sujet, que la mobilité professionnelle se fera toute seule et que les chômeurs le sont plus ou moins par leur faute ».

Seulement 8 % des demandeurs d'emplois indemnisés ne sont pas en recherche active

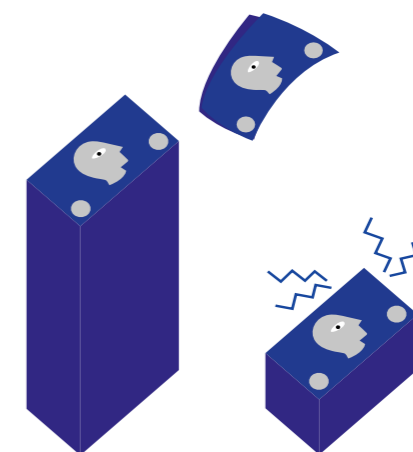
Selon une étude publiée le mois dernier par Pôle Emploi, seuls 8 % des demandeurs d'emploi indemnisables par l'assurance chômage ne cherchent pas activement d'emploi, contre 19 % des demandeurs d'emploi non indemnisables. Les demandeurs d'emploi les moins diplômés ou qualifiés sont les plus sanctionnés : 17 % des chômeurs d'un niveau inférieur au CAP et des ouvriers non qualifiés, 15% des employés non qualifiés. A l'inverse, les seniors (9 %), cadres (4 %) et agents de maîtrise (7 %), diplômés de niveau bac+2 (6 %) et supérieur (5 %), sont les moins sanctionnés.

Le prélèvement à la source sera bien mis en place l'an prochain

Fin de la séquence de valse-hésitation et de cafouillages au sommet de l'État : le gouvernement a finalement confirmé l'instauration, en janvier 2019, du prélèvement à la source de l'impôt, considérant le dispositif suffisamment fiable sur la base des tests et simulations effectués par l'administration fiscale. Tout en rappelant son opposition au prélèvement à la source, la CFE-CGC a mis à disposition de ses adhérents une foire aux questions (FAQ) sur l'intranet confédéral pour tout savoir sur le dispositif.

LE CHIFFRE

44 Mds€



C'EST LE MONTANT TOTAL DES DIVIDENDES VERSÉS AUX ACTIONNAIRES EN FRANCE AU DEUXIÈME SEMESTRE (+23,5 % PAR RAPPORT À LA MÊME RÉFÉRENCE EN 2017), SOIT LE PLUS HAUT NIVEAU JAMAIS ATTEINT DANS L'HEXAGONE, SELON LE RAPPORT PUBLIÉ PAR LA SOCIÉTÉ DE GESTION D'ACTIFS JANUS HENDERSON.

A L'ÉCHELLE MONDIALE, LE MONTANT A ÉGALEMENT ATTEINT UN NIVEAU RECORD AVEC 497,4 MILLIARDS DE DOLLARS (+12,9 %).



L'INFO MILITANTE

LA CFE-CGC MOBILISÉE POUR LA RENTRÉE SOCIALE

Reçu à Matignon pour évoquer l'agenda social, François Hommeril a rappelé la vive opposition de la CFE-CGC à la dégressivité des allocations chômage pour les cadres, et salué les conclusions du rapport Lecocq sur la santé au travail.

Nouvelle réforme de l'assurance chômage et des règles d'indemnisation, santé au travail et refonte du système d'indemnisation des arrêts maladie : le gouvernement a présenté aux partenaires sociaux les prochains chantiers souhaités par l'exécutif. Reçue le 30 août par Edouard Philippe, la délégation CFE-CGC a fait valoir ses premières observations.

Dégressivité des allocations chômage pour les cadres : une ligne rouge pour la CFE-CGC

Sur l'assurance chômage, François Hommeril, président confédéral, a confié au Premier ministre combien la proposition estivale du député Aurélien Taché (LREM) sur une possible dégressivité des allocations chômage pour les cadres constituait une ligne rouge pour la CFE-CGC : « *Pour nous, c'est un tabou. C'est du populisme au sens propre du terme, en désignant à la vindicte une catégorie particulière pour éviter de regarder les vrais problèmes. J'ai répété à Edouard Philippe que je ne pouvais pas croire que le gouvernement s'avancerait sur ce terrain.* »

Sur le fond, la CFE-CGC rappelle que l'assurance chômage est un système assurantiel et que ce sont les cotisations assises sur les salaires des cadres et de l'encadrement qui permettent de verser des allocations à ceux qui n'ont pas de travail. Et donc de préserver un haut niveau de solidarité. « *Si on venait à rompre ce principe en ne s'attaquant, en termes de dégressivité, qu'aux cadres, en invoquant en plus le critère de justice sociale, ce serait scandaleux et surtout inefficace économiquement* », confiait récemment François Hommeril sur France Info.

Créer les conditions pour favoriser le retour à l'emploi

Opposée à la dégressivité, la CFE-CGC en appelle à traiter le vrai problème, à savoir créer les conditions pour favoriser le retour à l'emploi : « *Il faut trouver les moyens de superposer le désir de travailler pour quelqu'un qui est privé d'emploi, et le besoin des entreprises qui n'arrivent pas à recruter pour développer leur activité.* » Pour la CFE-CGC, les entreprises peinent à attirer les compétences et à recruter car l'accès au marché de l'emploi est très inégalement réparti sur le territoire et selon la taille des entreprises. « *Plutôt que de chercher à faire de la radiation à tout crin, il faut mener des expérimentations et mettre des moyens pour conseiller et encadrer les demandeurs d'emplois sur de vrais projets de réinsertions et de requalifications professionnelles* », préconise François Hommeril.

Sur la santé au travail, la CFE-CGC souscrit aux conclusions du rapport Lecocq remis au gouvernement le 28 août pour renforcer la prévention des risques professionnels. « *Nous partageons bon nombre des conclusions d'un rapport qui va dans le bon sens avec des perspectives intéressantes pour traiter les problèmes* », souligne François Hommeril.

« Un lien très clair entre l'absentéisme au travail/les arrêts maladie et les conditions de travail »

Sur la question des indemnités journalières (IJ), la CFE-CGC a rappelé en préambule qu'il existe, dans les entreprises, un lien très clair entre l'absentéisme au travail/les arrêts maladie et les conditions de travail. « *Nous souhaitons donc prendre le temps d'examiner précisément ce sujet et attaquer également le problème sous l'angle de l'organisation du travail* », explique François Hommeril.



L'INFO MILITANTE

LA NÉGOCIATION SUR LA DÉFINITION DE L'ENCADREMENT TOUJOURS SUSPENDUE

Alors que les organisations d'employeurs ont annulé une réunion bilatérale de rentrée, la CFE-CGC empresse la partie patronale à reprendre la négociation nationale sur la définition de l'encadrement, à l'arrêt depuis le printemps.

Débutée le 21 décembre 2017 puis suspendue par les organisations patronales, faute de mandat conforme à leurs engagements, depuis la deuxième séance officielle du 13 mars dernier, la négociation nationale interprofessionnelle entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement pâtit d'un nouveau retard en cette rentrée. « *Le Medef nous a informés de la défection de son chef de file négociateur, explique Gérard Mardiné, secrétaire national CFE-CGC et chef de file de la négociation. En conséquence, la réunion bilatérale programmée le 3 septembre a été annulée. Nous sommes surpris de ce qui résulte d'un défaut d'organisation et d'anticipation au Medef. Il faut désormais rapidement définir des modalités de reprise de la négociation officielle.* »

Mettre à jour les différents critères caractérisant les salariés de l'encadrement

Conformément à l'accord signé en octobre 2015 par les partenaires sociaux sur la fusion des régimes Agirc (cadres et assimilés) et Arrco (tous les salariés du privé), la négociation sur l'encadrement doit permettre de mettre à jour les différents critères - qualification,

autonomie, responsabilités exercées etc. - caractérisant les salariés de l'encadrement : cadres, agents de maîtrise, techniciens, ingénieurs...

Une démarche d'autant plus indispensable que ces fonctions ont fortement évolué ces dernières années et que le dernier accord national interprofessionnel sur l'encadrement remonte à 1983. Or, « *par leurs compétences et leurs responsabilités dans les champs technique et managérial, les salariés de l'encadrement contribuent significativement au fonctionnement et à l'efficacité des entreprises, quelle que soit leur taille* », rappelle Gérard Mardiné.

Un accord qui a vocation à s'appliquer dans toutes les branches professionnelles

Syndicat catégoriel représentant et défendant les salariés de l'encadrement, la CFE-CGC reste plus que jamais mobilisée pour mener à bien cette négociation capitale pour parvenir à un accord. Celui-ci aura vocation à s'appliquer dans toutes les branches professionnelles et dans toutes les entreprises, tout en fournissant aux branches une méthodologie d'adaptation à leurs spécificités.

Nous pouvons réduire nos dépenses de santé.

Jusqu'à 40% d'économies*

Ce qui est essentiel pour nous, c'est de bénéficier de soins et de services de qualité.

Grâce à notre complémentaire Santé Macif et aux réseaux de soins Santéclair, on peut économiser sur nos dépenses de santé. On accède aussi à un ensemble de services qui nous permet de préserver notre capital santé.

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

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



*Par rapport aux prix moyens du marché et selon prestations. Données Santéclair comparant sur la France entière, les tarifs réseaux et les tarifs pratiqués hors réseaux. L'assuré conserve la liberté de choix de son professionnel de santé.

Santéclair - SA au capital de 3834029€. RCS Nantes 428 704 977. Siège social : 7 Mail Pablo Picasso 44046 Nantes Cedex 1.

Le contrat **Garantie Santé** proposé par la Macif est assuré par des mutuelles régies par le Livre II du code de la mutualité et adhérentes à la Mutualité Française.

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 13005670 (www.orias.fr).



L'INFO MILITANTE

SANTÉ AU TRAVAIL : UN RAPPORT POUR RENFORCER LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Remis au gouvernement, un rapport préconise la création d'un organisme public dédié pour accompagner les entreprises. Avant la concertation avec les partenaires sociaux, la CFE-CGC en appelle à une synergie nationale des acteurs de la prévention.

La députée Charlotte Lecoq (LREM) a remis au gouvernement, fin août, un rapport ([à consulter ici](#)) recommandant de réunir tous les acteurs de la santé au travail pour simplifier un système jugé « complexe » et « renforcer la prévention des risques professionnels ». Objectif affiché : « assurer aux entreprises et à leurs salariés un meilleur service et une plus grande visibilité de l'action des acteurs de la santé au travail ».

Vers la création d'une structure unique (France Santé travail)

A cet effet, le rapport préconise la création, au niveau national, d'un organisme public dédié (France Santé travail) à la prévention, placé sous la tutelle des ministères du Travail et de la santé et qui réunirait l'Institut national de recherche et de sécurité (INRS), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact) et l'Organisme dédié à la prévention dans le bâtiment et les travaux publics (OPPBT). Au niveau régional, la mission préconise « un guichet unique » qui serait l'unique interlocuteur des employeurs en matière de prévention : suivi des risques professionnels, aide au maintien dans l'emploi, adaptation du poste de travail et formation des acteurs de l'entreprise en matière de prévention.

Pour la CFE-CGC, plusieurs sujets prioritaires dont la prévention des risques psychosociaux

Avant la concertation qui doit s'ouvrir avec les partenaires sociaux (quid notamment de la question du financement ?), la CFE-CGC partage largement les conclusions du rapport Lecoq et préconise « la mise en synergie des institutions et organismes en santé au travail, en prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail ». Pour la CFE-CGC, si le partenariat inter-institutionnel fonctionne dans

quelques régions sous l'impulsion d'individualités, il convient d'impulser une véritable « politique nationale dynamique ».

Conformément aux travaux conduits en 2016 par les partenaires sociaux avec la direction générale du travail (DGT) dans le cadre du Plan Santé Travail (PST 3), la CFE-CGC rappelle que plusieurs grands sujets doivent s'imposer aux acteurs de la prévention, en particulier :

- **la prévention des risques psychosociaux et des troubles musculosquelettiques ;**
- **la prévention de la désinsertion professionnelle ;**
- **la promotion de la qualité de vie au travail.**

« Force est de constater que nos populations (cadres et encadrants, techniciens et agents des services publics) subissent des organisations du travail de plus en plus pathogènes et sont victimes de troubles psychiques liés au travail dont le syndrome d'épuisement professionnel. A l'heure de la révolution numérique que nous vivons, la situation s'aggrave », fait valoir la CFE-CGC.

Concilier santé au travail et transformation de l'entreprise

Convaincue qu'un investissement massif en prévention primaire homogène sur tout le territoire aidera à concilier une bonne santé au travail et la transformation de l'entreprise, la CFE-CGC en appelle donc à une mobilisation coordonnée de tous les préventeurs.





EN EUROPE, DIFFÉRENTS MODÈLES DE NÉGOCIATION SALARIALE

De plus en plus décentralisée depuis la crise de 2007-2008, la négociation salariale, avec ses divers acteurs (gouvernement, partenaires sociaux, branches, entreprises), varie selon les pays de l'Union européenne.

Il existe pléthore de modèles de la négociation salariale en Europe, qui diffèrent selon deux critères. Premièrement : l'importance accordée à la négociation par rapport aux normes légales et réglementaires, aux stipulations du contrat de travail. Deuxièmement : le degré de centralisation, c'est-à-dire le niveau de négociation (national, régional, sectoriel, dans l'entreprise) prédominant dans le pays.

Si l'influence du gouvernement est nulle dans certains pays (ex : le Royaume-Uni), ce n'est pas le cas de tous les états européens. Dans les pays nordiques, la négociation salariale s'effectue entre partenaires sociaux au niveau national ou régional. C'est également le cas en Allemagne, même si ce pays est enclin à une décentralisation des négociations au niveau des branches et des entreprises, amorcée au début des années 2000.

En Espagne, en Belgique ou en Italie, le gouvernement intervient parfois fortement, en témoigne la loi qui encadre l'évolution des salaires outre-Quiévrain (1). Le niveau de négociation est moins centralisé en France et au Portugal, mais l'action du gouvernement impacte les salaires négociés via le salaire minimum. En effet, les revalorisations du salaire minimum constituent une impulsion forte pour les salaires et leur négociation, puisqu'elles se répercutent sur l'échelle des salaires.

Des rythmes de négociation très différents en Europe

Si les modèles de négociation salariale diffèrent en Europe, un constat s'impose : le rythme de la négociation dans les pays n'est généralement pas dicté par la réglementation, exception faite de trois pays : la France, où la loi impose des négociations annuelles ; la Belgique (tous les deux ans) ; et la Suède (tous les trois ans).

L'enquête Wage Dynamics Network (WDN) du réseau de la Banque centrale européenne (BCE), menée auprès d'un grand nombre d'entreprises européennes, permet de comparer les systèmes de fixation des salaires dans différents pays. Elle permet plus particulièrement de comparer la fréquence de modification des

conventions collectives salariales au niveau de l'entreprise ainsi que la fréquence de modification des salaires de base dans l'entreprise.

Cette enquête a permis de mettre en exergue que, au niveau de l'entreprise comme à un niveau supérieur, les conventions collectives sont modifiées une fois par an en France, au Portugal et au Royaume-Uni ; une à deux fois par an en Allemagne et aux Pays-Bas ; tous les deux ans en Belgique ; tous les deux ou trois ans en Espagne et tous les trois ans en Italie.

Au niveau de l'entreprise, le salaire de base (2) est majoritairement modifié plus d'une fois par an. Ainsi, les entreprises ne font pas que s'adapter aux nouvelles conventions collectives, faisant évoluer les salaires individuellement et/ou en dehors des accords collectifs. Plus précisément, après avoir pondéré les entreprises par l'emploi pour être représentatives de l'économie de leur pays, l'enquête indique que 30 % des entreprises allemandes modifient les salaires de base une fois par an. De plus, une large majorité des entreprises modifient les salaires de base plus d'une fois par an au Royaume-Uni et en France (respectivement 71 % et 65 %), tandis qu'un tiers des entreprises italiennes ne les modifient que tous les deux ans, et que presque un tiers des entreprises portugaises les modifient moins fréquemment.

Un renforcement de la décentralisation depuis la crise de 2007-2008

Amorcée dans les années 1990, la décentralisation s'est renforcée lors de la crise financière et économique de 2007-2008, avec une rupture brutale du système de négociation collective dans les pays faisant l'objet d'une surveillance étroite des institutions internationales (notamment les pays du sud ou l'Irlande).

En effet, la priorité a été donnée lors de cette crise à la sauvegarde de l'emploi dans un contexte de montée du chômage brimant les négociations salariales. L'objectif de la décentralisation vise alors une meilleure adaptation du droit conventionnel, un encadrement plus important des négociations de branche, et un assouplissement des accords d'entreprise.



Cela se manifeste par exemple en Espagne depuis 2012, avec une primauté des conventions collectives d'entreprise sur des conventions de niveau supérieur pour tous les sujets relevant du salaire de base et des compléments, de compensation des heures supplémentaires, des horaires de travail, de classification professionnelle etc. Même dynamique en France, où la loi Travail (dite « El Khomri ») du 8 août 2016 a confirmé la primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche dans les domaines liés au temps de travail, et où les ordonnances du 22 septembre 2017 relatives à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise (dites « ordonnances Macron ») ont conduit à négocier des sujets tels que les primes et les heures travaillées au niveau de l'entreprise, alors que ceux-ci relevaient jusque-là des branches professionnelles.

Ce phénomène de décentralisation se double, en Europe, d'un renforcement de la flexibilité interne pour prévenir les difficultés économiques. Ainsi, les pays européens rendent possible la flexibilité horaire ou la modification unilatérale des contrats de travail en cas de situation difficile de l'entreprise, dans le respect des standards minimaux fixés par les conventions collectives.

Le poids des syndicats dans la négociation à la baisse

Parallèlement à cela, le taux de syndicalisation dans tous les pays européens baisse, passant de 27 % en 2000 à 23 % en 2013 dans l'Europe des quinze (l'UE-15, correspondant à l'ensemble des pays qui appartenaient à l'Union européenne entre 1995 et 2004). Les syndicats ne sont plus les seuls acteurs de la négociation salariale, d'autres acteurs étant susceptibles d'intervenir dans la négociation d'entreprise. C'est le cas en France depuis 2017, où le conseil d'entreprise et le conseil social et économique, en absence de présence syndicale, disposent d'un pouvoir de négociation.

Une croissance des salaires en zone euro significativement ralentie

Les pays européens ont convergé vers des réformes et des nouvelles pratiques ayant pour objectif une plus grande modération salariale. Les salaires minimaux ont ainsi été peu dynamiques : la croissance des salaires en zone euro s'est significativement ralentie, passant de 2,46 % entre 2001 et 2008 à 1,55 % entre 2009 et 2017 selon Eurostat pour la rémunération par employé.



L'inflation a récemment connu un regain sous l'effet des fortes fluctuations du prix de l'énergie, passant en moyenne annuelle de 0,2 % en 2016 à 1 % en 2017. Cela a contribué à la progression un peu plus soutenue du Smic au 1er janvier 2018, à 1,2 % contre 0,9 % en 2017 et 0,6 % en 2016. On peut ainsi s'attendre à ce que la progression salariale soit plus élevée en 2018.

Les premières négociations pour 2018 marquent une poursuite de la reprise graduelle de la croissance des salaires de branche. Pour celles ayant déjà signé un accord en 2018, la hausse moyenne générale des salaires est de 1,2 % alors qu'elle était de 1 % en 2017 et inférieure à 1 % en 2016. Toutefois, cette progression reste inférieure à celle observée durant la période 2007-2013, l'inflation restant plus faible.

Il sera indispensable, pour les branches n'ayant pas encore signé d'accords, de prêter attention - entre autres - à l'inflation passée et à la revalorisation du Smic pour les négociations.

La préservation du pouvoir d'achat des salariés en cas d'augmentation de l'inflation doit être un élément important de la politique salariale dans les entreprises et entités dont la situation économique ne révèle pas de difficultés. Le contexte actuel d'augmentation de l'inflation invite donc les négociateurs salariaux CFE-CGC à solliciter auprès des directions d'entreprise ou des branches professionnelles une actualisation à la hausse de la politique salariale.

1- La norme salariale pour la période 2017-2018 en Belgique impose que les coûts salariaux moyens des entreprises ne doivent pas dépasser 1,1 % sous peine de sanctions.

2- Le salaire de base correspond au salaire brut avant déduction des cotisations sociales et avant versement des prestations sociales. Il ne comprend ni les primes, ni les heures supplémentaires.



L'ÉCONOMIE A TOURNÉ AU RALENTI CET ÉTÉ



L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 289 MDS €

PIB France 2017

2 %

Croissance du PIB en volume en 2017

1,4 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin juillet)

2 218 MDS€

Dettes publiques à la fin du 1^{er} trimestre 2018 soit 97,6 % du PIB

1 291 MDS €

Dépenses publiques 2017 soit 56,3 % du PIB

-63,1 MDS €

Balance commerciale sur les 12 derniers mois à fin juin 2018

9,2 %

Chômage au sens du BIT (1^{er} trimestre 2018)

chômage augmentent fortement et sont à leur plus haut depuis novembre 2016. Pour autant, les ménages sont légèrement plus optimistes sur leur niveau de vie futur (toujours sous la moyenne de long-terme cependant).

• Consommation des ménages

En juillet, la consommation a augmenté de 0,1 % en volume, après une hausse de +0,3 % en juin et de +1,1 % en mai.

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

En août, l'IPC (en hausse constante depuis juillet 2017) aurait augmenté - estimations provisoires - de 2,3 % sur un an. La stabilité par rapport à juillet s'explique par une hausse identique des prix du tabac et des services, et par une baisse identique pour les produits manufacturés. Le ralentissement des prix de l'énergie serait quasiment compensé par l'accélération des prix de l'alimentation.

CHÔMAGE

Les chiffres de la Dares pour le 2^e trimestre indiquent qu'en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de catégorie A a augmenté de 0,1 %. Sur un an, il diminue de 1,3 %. Le nombre de demandeurs d'emplois des catégories A, B et C augmente de 0,1 % sur un trimestre et de 1,4 % sur un an. Pour le 2^e trimestre 2018, il s'élève en moyenne à 5 627 900 personnes.

Pour la France (y compris DROM, hors Mayotte), ce nombre s'élève à 5 941 200 personnes (+0,2% par rapport au trimestre précédent et +1,5 % par rapport à l'année précédente).

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Amorcée depuis le pic à 111 en décembre 2017, il diminue légèrement en août pour retrouver son niveau de mai 2017 (105). Plus précisément, l'indicateur diminue d'un point dans les services (à 104) et dans le bâtiment (108), et de 3 points dans le commerce de détail (111). Il progresse (+1) dans l'industrie, à 110.

• Création d'entreprises

En juillet, la création d'entreprise continue de baisser (-3,3 % après -1,1 % en juin). Cela s'explique par la baisse de la création d'entreprises classiques et la chute des immatriculations de micro entrepreneurs (-2,5 %).

MÉNAGES

• Confiance des ménages

En août, l'indicateur reste stable à 97, sous sa moyenne de long-terme (100) pour le 4^e mois consécutif. Les craintes vis-à-vis du

Contacts

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

Service Économie
Anne Bernard
Louis Delbos
Renan Francastel
Flore Gauffeny



LES CONVENTIONS D'OBJECTIF ET DE GESTION (COG) DES ORGANISMES DE SÉCURITÉ SOCIALE EN QUESTION

Le renouvellement, pour la période 2018-2022, des Conventions d'Objectif et de Gestion (COG), signées entre l'État et les caisses nationales des principaux régimes de Sécurité sociale, interpelle. En cause : la baisse des moyens de fonctionnement.

A peine désignés, les nouveaux administrateurs des caisses nationales de sécurité sociale – CNAF (famille), CNAMTS (maladie), CNAVTS (vieillesse), ACOSS (recouvrement) - viennent d'achever le premier exercice délicat de leur mandat, à savoir le renouvellement des Conventions d'Objectif et de Gestion (COG), opération qui s'est effectuée pour la première fois de façon simultanée dans chaque branche.

Qu'est-ce qu'une COG ?

Instituées en 1996, les COG ont profondément restructuré le fonctionnement et les orientations de la Sécurité sociale en introduisant une démarche contractuelle entre les caisses nationales et l'État. Les COG fixent les orientations pluriannuelles de gestion de façon à permettre la mise en œuvre des politiques publiques conclues entre l'État et les caisses nationales des principaux régimes de sécurité sociale. Elles visent à structurer l'activité des caisses sur la base d'un processus : objectifs/résultats.

Identiques dans leurs principes généraux, les COG diffèrent selon chaque branche en fonction des axes stratégiques qui lui sont propres. Ces conventions sont signées - pour une durée portée en 2018 de quatre à cinq ans - par le président et le directeur de la caisse concernée ainsi que par les ministres de tutelle. Elles sont ensuite déclinées en contrats pluriannuels de gestion (CPG) entre la caisse nationale et les caisses locales : CAF, CPAM, CARSAT, CRAMIF, URSSAF.

Nouvelles COG : quels enjeux pour la Sécurité sociale ?

• Le cadrage général

Selon la direction de la Sécurité sociale, le renouvellement simultané des COG (pour la période 2018-2022) constitue une opportunité de renforcer les approches transversales en termes de service public : mises en place de mesures communes de la satisfaction des usagers, engagements harmonisés sur la qualité de service.

Elles s'articulent toutes autour du renforcement du numérique et par la recherche d'un juste équilibre entre la relation de confiance et la lutte contre la fraude.

• Les spécificités par branche

BRANCHE FAMILLE	BRANCHE MALADIE
<p>Réaffirmer l'universalité de la politique familiale</p> <p>Favoriser l'accueil des jeunes enfants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - création de 30 000 places collectives (priorité quartiers prioritaires) et mise en place de « bonus mixité » et « bonus handicap » ; - création de 1 000 places individuelles. <p>Promouvoir l'accompagnement à la parentalité :</p> <p>création de 500 lieux accueil enfants/parents</p> <p>Prévenir la pauvreté :</p> <p>Refonte des contrats « enfance et jeunesse »</p>	<p>Accompagner les transformations nécessaires du système de santé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effort accru sur la prévention ; - Renforcement de l'accès aux droits et aux soins <p>Maintenir un haut niveau de qualité de service, y compris pour les nouveaux assurés du régime général soit 7 millions (indépendants, étudiants...)</p> <p>Maîtriser les coûts de fonctionnement et gagner en efficience</p>
BRANCHE VIEILLESSE	BRANCHE RECOUVREMENT
<p>Offrir un service public accessible et innovant afin de faciliter la retraite</p> <p>Développer une approche inter-régimes systématique</p> <p>Réussir l'intégration du Régime Social des Indépendants (RSI)</p> <p>Développer une politique sociale afin de lutter contre la perte d'autonomie</p>	<p>Offrir aux cotisants un service performant et adapté à leur situation</p> <p>Garantir le fonctionnement performant efficace et équitable de la protection sociale</p> <p>Adapter le fonctionnement de la branche pour mener à bien ses ambitions</p>

Nouvelles COG : quels moyens pour faire face aux ambitions affichées ?

Les Conventions d'Objectif et de Gestion s'inscrivent dans le cadre de la loi de programmation des finances publiques 2018 et donc dans un objectif de baisse a minima de 1,5 % par an des moyens de fonctionnement des organismes de sécurité sociale.



A cette fin, plusieurs leviers sont mobilisés : le développement des télé-services et de la dématérialisation, la mutualisation des activités ; la réingénierie et la simplification des processus de gestion ; la rénovation des systèmes d'information et la mise en place de nouveaux modèles de production.

Moyens : quelle situation par branche ?

FAMILLES	MALADIE	VIEILLESSE	RECOUVREMENT
EFFECTIF -2 100 Postes (majoration possible de 10 % selon les progrès de la productivité)	EFFECTIF -3 650 postes	EFFECTIF +900 postes (Transferts : 1 800 postes)	EFFECTIF +1720 postes (Transferts : 2 600 postes)
BUDGET Action sociale +2 % par an / +7,5 % précédente COG Gestion -26,5% / 5 ans	BUDGET Gestion -3,15%/an Crédits informatiques +16 % par an	BUDGET Suppressions : 900 postes Crédits informatiques +20 % par an	BUDGET Suppressions : 880 postes BUDGET Gestion -5% par an Crédit informatiques +20 % par an

Quelle est la position de la CFE-CGC ?

L'ensemble des éléments présentés ci-contre a, pour la première fois, amené la CFE-CGC à prendre une position qui traduise sa non-adhésion à l'ensemble des COG. Elles affichent une politique sociale qui se veut ambitieuse mais ne sont pas dotées des moyens correspondants pour y faire face.

Voilà pourquoi, par la voix de ses administrateurs, la CFE-CGC a porté un vote d'abstention devant les Conseils d'administration des caisses nationales des branches suivantes :

- **Maladie : le 25 janvier dernier ;**
- **Recouvrement : le 20 avril ;**
- **Famille : le 10 juillet (la COG de la branche famille prévoit une clause de revoyure).**

Par ailleurs, en raison de l'absence de chiffrage communiqué sur les travaux à mener dans le cadre de l'intégration du RSI, la CFE-CGC a voté contre la COG de la branche vieillesse au Conseil d'administration de la CNAVTS le 25 avril dernier.

Contacts
Mireille Dispot
déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr

ancv

**HÉBERGEMENT LOISIRS
VOYAGE TRANSPORT**

Le Chèque-Vacances c'est pour tous, partout et tout le temps !

Pour en profiter



TENDANCES



Même en vacances, les salariés restent de plus en plus connectés

Alors que les congés estivaux ont pris fin et qu'a sonné l'heure de la rentrée, force est de constater que la déconnexion totale vis-vis de son travail pendant les vacances se raréfie pour les salariés. Selon une étude de l'agence d'intérim Qapa menée auprès de 135 000 professionnels (dont 50 % de cadres) sur leurs habitudes de travail pendant les vacances, 62 % des Français déclarent ainsi répondre à leurs appels et emails professionnels durant leurs congés. Cet usage n'est d'ailleurs pas pour déplaire à 59 % des salariés qui ne sont « *pas du tout dérangés par cette continuité avec leur travail* ».

Plus précisément, les Français en vacances sont plus de 42 % à regarder leurs emails professionnels plusieurs fois par jour, quand 33 % les lisent au moins une fois quotidiennement et 8 % de façon hebdomadaire. Seulement 17 % des salariés n'y jettent pas un œil pendant leurs congés. Côté matériel pour rester connecté à leur travail, c'est sans surprise le smartphone qui arrive en tête avec plus de 75 % d'utilisation, devant l'ordinateur (17 %) et la tablette (8 %).

Alors, tous accros au boulot les salariés ? Loin de là (61 % répondent non alors que 18 % se déclarent en effet workaholic), même si 68 % du panel explique que ce lien avec leur travail pendant leurs vacances leur permet d'être « *beaucoup plus sereins* ». Surtout, cette absence de cassure nette semble être bénéfique puisque 75 % des Français trouvent que leur retour au travail « *est beaucoup plus simple grâce à ce suivi ininterrompu pendant leurs congés* ».



« *En vacances, pourquoi les Français restent-ils de plus en plus connectés* », étude Qapa (9 juillet 2018)

L'économie collaborative s'enracine dans le quotidien des Français

Location de logement, covoiturage, vêtements d'occasion... L'économie collaborative fait de plus en plus d'adeptes : 61 % des Français y ont déjà eu recours au moins une fois selon un sondage du cabinet Elabe. Les échanges de matériel ou vêtements d'occasion sont la pratique la plus fréquente (48 %) devant le covoiturage (30 %), la location/échange de logement (26 %), le transport en VTC (20 %), les AMAP (Association pour le maintien d'une culture paysanne) et groupements de consommateurs (19 %), les services d'aides (courses, bricolage...) entre particuliers (17 %), le financement participatif ou encore les cours en ligne (13 % chacun).

L'usage de l'économie collaborative est par ailleurs « *fortement lié à l'âge* », les jeunes (les 18-34 ans) y ayant « *nettement plus recours* », souligne Elabe. A titre d'exemple, 57 % des 18-24 ans ont déjà eu recours au covoiturage et 20 % des 25-34 ans ont déjà loué une voiture sur une plateforme entre particuliers. En termes de catégorie socioprofessionnelles, les cadres et les professions intellectuelles supérieures sont également plus nombreux en moyenne à utiliser tous ces nouveaux services.

A noter : le développement de l'économie collaborative est plutôt perçu comme une bonne chose par 63 % des sondés. Les Français sont par ailleurs majoritairement opposés à la taxation des revenus issus de l'économie collaborative (61 % contre 39 % favorables) ainsi qu'à la transmission automatique par les plateformes numériques des revenus issus de l'économie collaborative à l'administration fiscale (58 % contre 42 %).



« *Les Français et l'économie collaborative* », sondage Elabe pour Les Echos, Radio classique et l'Institut Montaigne (2 août 2018)





BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 20 AOÛT 2018

Gouverner contre la classe moyenne, contre les cadres est le plus sûr moyen de mener un pays vers sa faillite. Économique et morale @CFECGC



GERARD MARDINE @GERARDMARDINE - 02 SEPTEMBRE 2018

Le retard de #croissance de la France est (entre autres) dû à un #investissement faible avec une modernisation insuffisante des moyens de production: Trop de #dividendes au détriment de l'investissement! la loi #PACTE doit tirer la gouvernance des #entreprises vers le long terme



CFE-CGC @CFECGC - 29 AOÛT 2018

Réaction du Dr.Martine Keryer @CFECGC suite au rapport de Mme. Lecocq «la #santé au #travail est un mille-feuilles, (...) le regroupement des préventeurs en un guichet permettra de faire de la prévention» <https://www.francebleu.fr/emissions/l-invite-en-question/107-1/martine-keryer-sante-au-travail-cfe-cgc...>



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 03 SEPTEMBRE 2018

Avec l'hypothèse d'une dégressivité des alloc chô pour les cadres le gouvernement essaye le #populisme. Grossier, grave, inquiétant @CFECGC

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION



SECAFI
Groupe ALPHA



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



Download on the
App Store



GET IT ON
Google Play



ÇA A L'AIR BIEN !
JE M'INSCRIS





AGENDA

SEPTEMBRE

Examen au Parlement du projet de loi plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).

LE **15/09**
& **16/09**

Journées européennes du patrimoine.

LUNDI
24/09

« Retraités proches aidants » : vos droits, vos aides » : colloque CFE-CGC organisé à Paris par l'UD 75.

JEUDI

27/09

- Colloque CFE-CGC sur le handicap invisible et le handicap psychique à Rouen (16h-21h).
- « Crise et réformes au prisme de la santé » : débat organisé à Paris par l'IRES avec la participation de Thierry Amouroux (SNPI CFE-CGC).

DU **09/10**
AU **11/10**

Universités d'automne CFE-CGC à Deauville.

JUSQU'AU JEUDI

25/10

Consultation citoyenne sur les retraites via la plateforme de consultation en ligne suivante :

www.participez.reforme-retraite.gouv.fr

DU **12/11**
AU **17/11**

3^e édition des « Rendez-vous de la retraite » organisés dans toute la France avec l'Agirc-Arrco.

CONTACTS

Mathieu Bahuét
mathieu.bahuét@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC #cfecgc