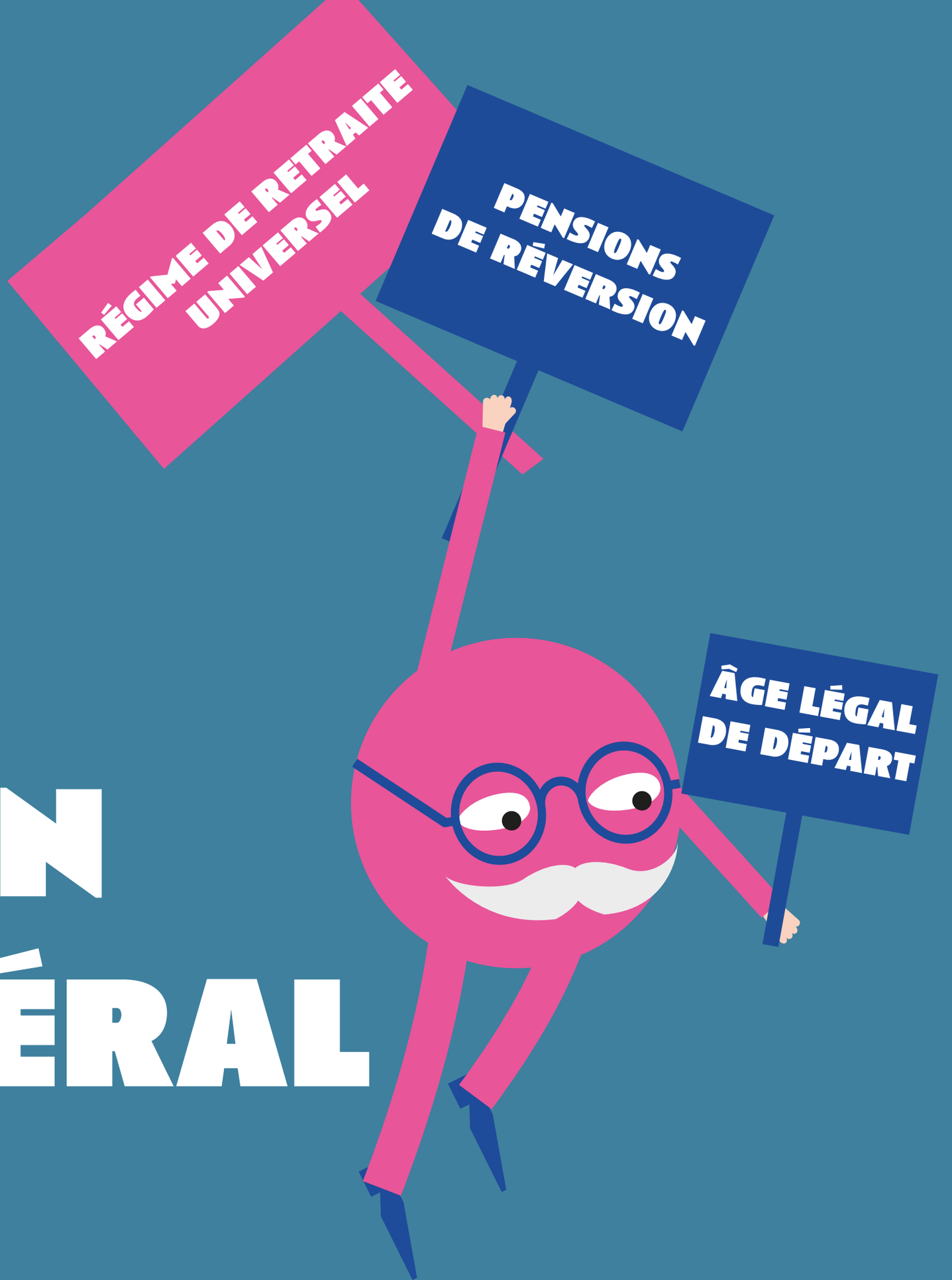
VOTRE LETTRE D'INFO BIMENSUELLE 57 NOVEMBRE 2018

CFE CGC

LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

P. 3 EN BREF

P. 4 À 6 ENTRETIEN – SERGE LAVAGNA : *« LA RÉFORME DES RETRAITES NE DOIT PAS REMETTRE EN CAUSE LE NIVEAU DE PROTECTION DES RETRAITÉS »*

P. 7 & 8 L'INFO MILITANTE - DÉFINITION DE L'ENCADREMENT : UNE NÉGOCIATION CAPITALE DANS L'INTÉRÊT COMMUN DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

P. 9 & 10 L'INFO MILITANTE - DÉFINITIONS, PROBLÉMATIQUES, LÉGISLATION : CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES AIDANTS FAMILIAUX, UN ENJEU SOCIÉTAL MAJEUR

P. 11 & 12 L'INFO MILITANTE - CHRISTOPHE ROTH : *« L'HUMANITÉ GRANDIT EN DONNANT LA PAROLE AUX AIDANTS, AGISSONS ENSEMBLE ! »*

P. 13 À 15 REGARDS ÉCONOMIQUES

P. 16 TENDANCES

P. 17 BULLES TWITTER

P. 18 AGENDA

EN BREF

La négociation sur la réforme de l'assurance chômage débutera le 9 novembre

Les partenaires sociaux ont fixé le calendrier de la négociation sur la nouvelle réforme de l'assurance chômage (accompagnement des demandeurs d'emploi, règles d'indemnisation, permittence, contrats courts, intermittents du spectacle, indépendants et démissionnaires…) voulue par le gouvernement. La première réunion se tiendra le 9 novembre dans les locaux de l'Unedic. La négociation doit durer jusqu'au 15 janvier. Dans la lettre de cadrage gouvernementale, l'objectif est notamment de réaliser 3 à 3,9 milliards d'euros d'économies en trois ans.

Inégalités de salaires femmes-hommes : les entreprises auront 3 ans pour agir

Au micro de Franceinfo, Muriel Pénicaud a indiqué que les entreprises de plus de 50 salariés dans lesquelles des inégalités salariales entre femmes et hommes auront été mesurées (à partir du 1er janvier 2019), disposeront de trois ans pour remédier à la situation. En cas de manquement, la sanction encourue pourrait être de l'ordre de 1 % du chiffre d'affaires réalisé par l'entreprise, a précisé la ministre du Travail.

Cinq grandes priorités au menu du comité interministériel du handicap

Initialement programmé le 9 octobre, le deuxième comité interministériel du handicap (CIH) du quinquennat s'est tenu le 25 octobre. Cinq grandes priorités ont été fixées : simplifier la déclaration de handicap pour bénéficier de droits à vie ; mettre en place une société inclusive dès l'école ; rénover l'offre de services visant à garantir le parcours dans l'emploi des travailleurs handicapés par les employeurs ; faciliter l'accès aux soins et aux complémentaires santé ; développer les nouvelles technologies et l'essor de l'intelligence artificielle pour le quotidien des personnes en situation de handicap.

Embauches : un record historique au 3e trimestre, selon l'Acoss

Les embauches en CDI comme en CDD de plus d'un mois sont reparties à la hausse (+2,7 %) au troisième trimestre, atteignant un nouveau record historique selon des premières données publiés par l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss), l'organisme collecteur des cotisations de Sécurité sociale. Toutes durées de contrat de travail confondues, l'Acoss a enregistré 6,59 millions d'embauches au 3e trimestre.

Protection de l'environnement : les investissements industriels en baisse

Les investissements des entreprises industrielles pour protéger l'environnement *« ont nettement diminué en 2016 »*, selon une étude de l'Insee. En 2016, les établissements industriels de 20 salariés ou plus ont ainsi consacré 1,4 milliard d'euros à des investissements ou des études pour protéger l'environnement (-13 % par rapport à 2015). Quatre secteurs réalisent 69 % des dépenses (l'énergie, la chimie, les industries agroalimentaires et la métallurgie) et 40 % des montants investis visent à protéger l'air ou le climat. Outre ces investissements, *« 2,9 milliards d'euros de dépenses courantes sont destinées à la protection de l'environnement »*, souligne l'Insee.

LE CHIFFRE 703

SOIT LE NOMBRE D'ACCORDS D'ENTREPRISES LIÉS AU TÉLÉTRAVAIL SIGNÉS EN 2018, SELON LE MINISTÈRE DU TRAVAIL, TRADUISANT L'ATTRAIT CROISSANT DE CETTE PRATIQUE POUR LES SALARIÉS. CELA CORRESPOND À UNE AUGMENTATION DE 25 % PAR RAPPORT À 2017. SELON LA MINISTRE MURIEL PÉNICAUD, 60 % DES MÉTIERS SERAIENT AUJOURD'HUI APTES À PROPOSER DU TÉLÉTRAVAIL.

ENTRETIEN

« LA RÉFORME DES RETRAITES NE DOIT PAS REMETTRE EN CAUSE LE NIVEAU DE PROTECTION DES RETRAITÉS »

Régime universel par points, âge légal de départ, pensions de réversion… Serge Lavagna fait un point d'étape sur la concertation avec les partenaires sociaux sur la future réforme des retraites voulue par le gouvernement. Le secrétaire national confédéral détaille également les exigences de la CFE-CGC pour garantir la préservation durable du niveau des pensions. Entretien.

Après une première phase de concertation avec les partenaires sociaux achevée cet été, Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire à la réforme des retraites, a dévoilé le 10 octobre dernier les premiers arbitrages gouvernementaux sur la future réforme voulue par l'exécutif. Que faut-il en retenir ?

Nous avons enfin un cadre et des premiers éléments tangibles. Il s'agira donc, à partir de 2025, de passer des 42 régimes de retraites qui existent aujourd'hui à un système universel de retraite par répartition qui concernera tous les actifs : salariés du privé, fonctionnaires, indépendants. Ce sera un système par points financé par les cotisations des travailleurs du privé et du public jusqu'à 3 plafonds de la Sécurité sociale (environ 10 000 euros bruts de revenus mensuels). Le taux de cotisation - incluant la part salariale et la part patronale - a été fixé à 28 % soit un niveau sensiblement équivalent à celui actuellement en vigueur pour les salariés du privé. Il faut rappeler qu'un système par points est déjà utilisé pour les régimes complémentaires (Agirc et Arrco) selon le principe suivant : vos cotisations annuelles vous donnent droit à un certain nombre de points, qui au moment du départ à la retraite sont convertis en pension.

L'âge légal de départ à la retraite resterait fixé à 62 ans.

Ce sujet n'avait pas été abordé lors de la première phase de la concertation. Le principe du maintien à 62 ans de l'âge légal à partir duquel on pourra liquider ses droits est acté. Il reste à déterminer certaines modalités, notamment la prise en compte des carrières longues, de la pénibilité, des catégories actives et du handicap.

Quid des pensions de réversion, qui ont fait couler beaucoup d'encre ces derniers mois ?

« La pension de réversion doit maintenir le niveau de vie du conjoint survivant et s'appliquer sans conditions de ressources »

Le haut-commissaire a précisé que celles-ci ne seront pas supprimées et qu'elles garantiraient le niveau de vie des veuves et veufs après le décès du conjoint, une formulation mi-chèvre mi-chou pouvant prêter à interprétation. La pension de réversion doit s'appliquer sans conditions de ressources : la CFE-CGC sera très attentive à ce que la pension de réversion versée au conjoint survivant lui permette de maintenir le niveau de vie qu'avait le couple sans être, par exemple, obligé de déménager car elle ou il ne pourrait plus assumer les charges.

Fallait-il vraiment fusionner les 42 régimes de retraites actuels pour « simplifier le système », comme l'a martelé le gouvernement ?

Absolument pas. La loi de 2014 prévoyait la création d'un répertoire de gestion des carrières unique (RCGU) et un compte personnel de retraite. Par ailleurs, s'il est vrai que les régimes de retraite sont nombreux, la très grande majorité des assurés n'est pas affiliée à une multitude de régimes, si bien que le système actuel est moins complexe que ne cherche à le faire apparaître le gouvernement. Les objectifs de lisibilité et d'équité ne peuvent donc, à eux seuls, justifier une telle réforme. En tout état de cause, cette future réforme sera très complexe dans sa mise en œuvre technique, juridique et opérationnelle, car les 42 régimes

ENTRETIEN

actuels relèvent de règlementations et de systèmes d'information très différents.

Enfin, il faut comprendre que les nouvelles règles ne commenceront à s'appliquer que 5 ans après le vote de la future loi, progressivement. Tout le monde ne basculera pas du jour au lendemain dans ce régime par points. Par exemple, quelqu'un qui a déjà cotisé pendant 30 ans verra, au moment de la bascule, ses droits convertis en points selon les anciennes règles du régime auquel il appartenait.

« La désindexation des pensions est un très mauvais signal envoyé par le gouvernement »

Doit-on craindre, à terme, une baisse du niveau des pensions ?

Même si le gouvernement se défend de vouloir réaliser des économies, force est de constater que l'annonce, pour 2019 et 2020, de la désindexation des pensions par rapport au coût de la vie, est un mauvais signal envoyé ! Globalement, on voit bien que c'est sur les pensions de retraites que s'exercent les plus fortes pressions budgétaires.

Quels vont être les principaux points à traiter lors de la concertation qui devrait se poursuivre jusqu'au printemps 2019, avant une probable loi à l'automne ?

Il y aura notamment la question du régime de cotisation adapté pour les travailleurs indépendants et celle cruciale de la gouvernance et du pilotage du futur régime universel. Le risque d'étatisation est grand, ce qui pose d'ailleurs, bien au-delà du dossier spécifique des retraites, la question de l'avenir du paritarisme de gestion. Les partenaires sociaux ne doivent pas être relégués au simple rang de faire-valoir. Autre enjeu majeur : le sort réservé aux réserves accumulées par certains régimes, en particulier l'Agirc-Arrco, soit plusieurs dizaines de milliards d'euros qui sont le fruit des cotisations des salariés.

Qu'en est-il de la fonction publique ?

Si l'on appliquait les règles du privé à la fonction publique, en intégrant les primes dans l'assiette de calcul du montant de la retraite, la pension moyenne des fonctionnaires augmenterait de plus de 2 %. Sauf qu'il existe aujourd'hui de grands écarts au sein des corps des fonctions publiques, certains ayant beaucoup de primes et d'autres moins. Nous comprenons l'inquiétude des fonctionnaires. Pour la CFE-CGC, il faut obtenir l'assurance que la transposition par tel ou tel biais fasse que les agents ne seront pas perdants.

Quels seront les positions et exigences de la CFE-CGC durant la concertation ?

Cette réforme, dont la CFE-CGC n'était pas demandeuse, ne doit pas être un prétexte pour revoir à la baisse le niveau des pensions, ni constituer un moyen détourné de remettre en cause les statuts existants.

« La CFE-CGC défend un système essentiellement contributif où les pensions sont fonction des cotisations versées »

La CFE-CGC défend un système essentiellement contributif, c'est-à-dire que les pensions soient fonction des cotisations versées. Nous ne sommes pas contre une part d'éléments de solidarité pour que des périodes d'interruption d'activité (maternité, chômage, maladie, invalidité) n'impactent pas négativement la pension des personnes concernées. A cet effet, la CFE-CGC défend un financement clarifié, permettant de bien distinguer ce qui relève de la solidarité et ce qui résulte des cotisations.

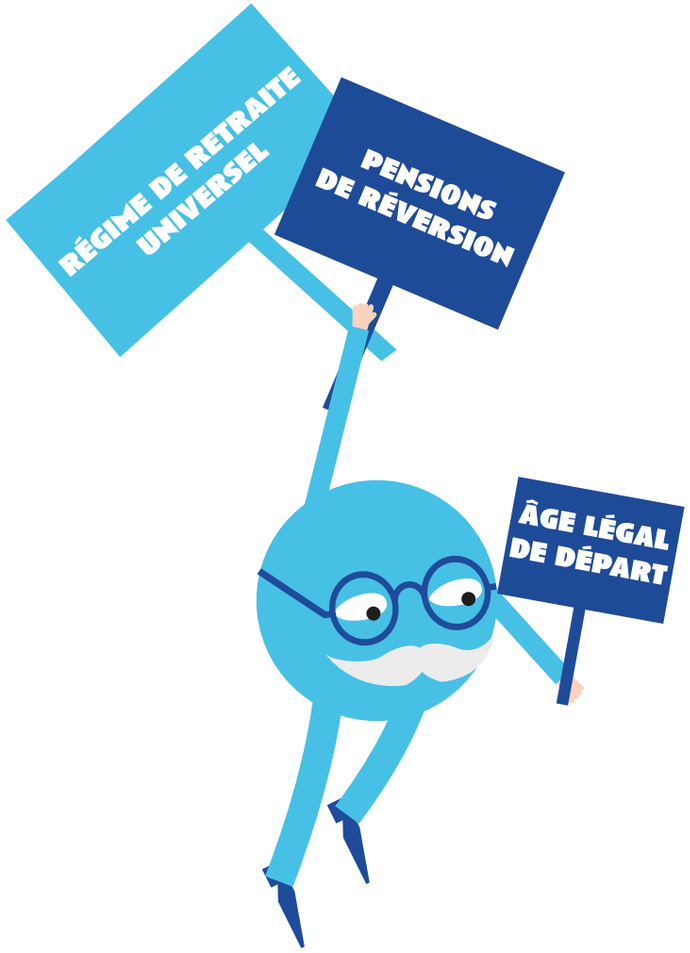
Sur les droits familiaux, la CFE-CGC estime qu'il faut avant tout neutraliser l'effet de l'interruption et de la réduction d'activité due aux enfants sur la constitution de droits à la retraite. Actuellement, une personne avec un enfant a droit de valider 8 trimestres. Dans le nouveau système par points, nous préconisons de faire valider des points comme si cette personne avait continué à travailler, sur la base de son salaire antérieur.

ENTRETIEN

Les régimes complémentaires Agirc (cadres) et Arrco (salariés du privé) vont fusionner au 1er janvier 2019 en un seul régime. Quels sont les changements induits pour les populations de l'encadrement ?

S'agissant des retraités et des pensions, la fusion ne change strictement rien puisqu'il y a une conversion des points Agirc avec une formule garantissant une stricte équivalence des droits. Pour les salariés, il y aura parfois des augmentations de cotisation, ce qui était prévu.
A noter : pour les cadres en-dessous du plafond de la Sécurité sociale (3 311 euros bruts mensuels soit environ 25 % de la population cadres), il y avait jusqu'ici un forfait obligatoire de cotisation (GMP) qui procurait 120 points Agirc par an. Ce forfait va disparaître. Pour les salariés concernés, il y aura une hausse de salaire net mais ils n'acquerront plus ces 120 points.

Propos recueillis par Mathieu Bahuet



CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION
SECAFI
Groupe ALPHA

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

DÉFINITION DE L'ENCADREMENT : UNE NÉGOCIATION CAPITALE DANS L'INTÉRÊT COMMUN DES ENTREPRISES ET DES SALARIÉS

Lors d'une conférence de presse, les organisations syndicales, dont la CFE-CGC, ont rappelé la nécessité de mener à bien la négociation devant mettre à jour les critères caractérisant les salariés de l'encadrement.

Réunis le 5 novembre à la Bourse du travail de Paris, les représentants de la CFE-CGC, de l'UGICT CGT et de FO ont tenu une conférence de presse commune symbolique. Au menu : la négociation nationale interprofessionnelle sur la définition de l'encadrement, au point mort depuis le 13 mars dernier, faute de mandat et de volonté de négocier du côté du Medef.

Traduisant une unanimité syndicale à saluer, ce point presse fait suite au récent communiqué paraphé par les cinq organisations représentatives de salariés (CFE-CGC, CFDT, CGT, FO et CFTC), dans lequel celles-ci empressent les organisations d'employeurs à reprendre au plus vite le cours d'une négociation actée il y a… trois ans !

Mettre à jour l'accord national interprofessionnel (ANI) de 1983

Conformément à l'accord signé en octobre 2015 sur les retraites complémentaires, la négociation sur l'encadrement doit en effet permettre de mettre à jour le dernier accord national interprofessionnel (ANI) sur l'encadrement, qui remonte à 1983. *« Il y a urgence à reprendre la négociation, dans l'intérêt commun des salariés et des entreprises,* assure Gérard Mardiné, secrétaire national et chef de file CFE-CGC de la négociation. *Il s'agit de définir les principaux éléments (autonomie, responsabilité…) permettant de caractériser les populations de l'encadrement, notamment technique et managérial ».*

Cette démarche est d'autant plus indispensable que les effectifs cadres et assimilés sont en progression constante, et que les fonctions d'encadrement ont considérablement évolué sous l'effet des évolutions technologiques et des organisations du travail.

« La négociation a vocation à fixer les dispositions applicables à défaut d'accord de branche »

L'accord auquel doivent parvenir les partenaires sociaux aura donc vocation à couvrir plusieurs millions de salariés. *« Pour la CFE-CGC, l'accord doit offrir la possibilité aux branches professionnelles de préciser les éléments relatifs à l'encadrement dans le respect du cadre fixé au niveau national interprofessionnel,* précise Gérard Mardiné. *La négociation a aussi vocation à fixer les dispositions applicables à défaut d'accord de branche. »*

Pour en revenir à la question du périmètre, la CFE-CGC propose, afin de pouvoir leur allouer des dispositions propres, que quatre catégories de salariés soient définies comme appartenant à l'encadrement. A savoir : les cadres supérieurs ; les cadres intermédiaires ; les agents de maîtrise et les techniciens supérieurs ; les agents de maîtrise techniciens.

Pérenniser et sécuriser le dispositif prévoyance

Dans le cadre de cette négociation, les partenaires sociaux doivent également - conséquence de la fusion à venir, au 1er janvier 2019, des régimes Agirc et Arrco - traiter du dispositif sur la partie prévoyance des cadres (et assimilés) qui pérennise le taux de cotisation (1,5 %) à la charge de l'employeur.

S'y ajoute la nécessité de sécuriser juridiquement les accords de prévoyance des branches et des entreprises en permettant que la définition de l'encadrement et de ses catégories puisse se substituer aux catégories objectives définies par référence à la convention collective nationale de 1947.

« Faire face à la désaffection croissante des salariés pour l'accès à l'encadrement et à des fonctions à responsabilités »

Au-delà des définitions et des modalités, la CFE-CGC, syndicat de l'encadrement, voit aussi dans cette négociation un enjeu économique majeur. *« Il en va de la compétitivité économique et de l'intérêt commun des entreprises et des salariés,* selon Gérard Mardiné. *Il faut se donner les moyens d'inverser la tendance de la désaffection croissante des salariés pour l'accès à l'encadrement et à des fonctions à responsabilités, avec davantage de contraintes perçues que d'avantages. »*

En termes de calendrier, la reprise de la négociation officielle doit désormais se concrétiser sous la forme d'une prochaine réunion multilatérale entre partenaires sociaux dont la date n'a pas encore été fixée.

DÉFINITIONS, PROBLÉMATIQUES, LÉGISLATION : CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LES AIDANTS FAMILIAUX, UN ENJEU SOCIÉTAL MAJEUR

A l'approche de la grande soirée CFE-CGC de présentation du guide confédéral des aidants, le 21 novembre prochain à l'Institut Pasteur, décryptage d'un phénomène social et sociétal qui doit tous nous interpeler.

Huit à onze millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant

Un aidant est une personne qui s'occupe d'une autre personne dépendante : âgée, malade ou handicapée. En France, plus de 8 millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant. En moyenne, la moitié de ces personnes exercent en parallèle une activité professionnelle. On estime à trois millions le nombre de personnes supplémentaires qui apportent des aides ponctuelles : bénévoles, parents, amis, voisins… Ce qui porte donc le total des aidants à plus de 11 millions. Sur ce nombre, on compte de plus en plus de mineurs, un phénomène inquiétant sur le plan sociétal car cela pénalise les études et l'équilibre de vie de ces enfants ou adolescents.

Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité qu'à l'horizon 2060, on estime que la part des personnes âgées de 60 ans et plus pourrait atteindre 32 % de la population en France métropolitaine, alors qu'elle était de 22 % il y a 10 ans. Parmi les personnes âgées de 60 ans ou plus vivant à domicile, huit sur dix sont aidées par leur entourage et six sur dix le sont pour des tâches de la vie quotidienne.

Définition légale et différentes catégories d'aidants

La notion d'aidant a été reconnue par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. L'aidant peut être une personne de la famille - conjoint, concubin, pacsé, parent, grand-parent, enfant, petit-enfant de la personne aidée - auquel cas on parle d'aidant « familial », catégorie qui recouvre 80 % des aidants.

Il peut être aussi, plus largement, un « proche » de la personne aidée, auquel cas on parle de « proche aidant ». Il est important de faire la distinction entre ces deux notions car les droits ne sont pas les mêmes selon qu'on est aidant familial ou proche aidant. Certaines prestations sont réservées à l'aidant familial. Par exemple, la possibilité d'utiliser une partie de la prestation de compensation du handicap pour dédommager le temps passé par l'aidant à aider la personne est réservée (sous conditions) à l'aidant familial. A l'inverse, certains droits, comme le congé proche aidant, sont ouverts à tous les aidants.

Une deuxième distinction s'opère parmi les aidants selon la situation de la personne aidée : celle-ci peut être âgée et/ou malade et/ou en situation de handicap. Là encore, les droits peuvent être différents selon qu'on aide une personne âgée ou en situation de handicap. Délégué national CFE-CGC santé au travail et handicap, Christophe Roth insiste pour souligner le fait que 57 % des aidants sont des femmes et qu'elles en payent souvent un lourd tribut en termes d'inégalité de salaire et d'empiètement sur leur déroulement de carrière.

Un grand nombre d'associations et de structures pour les aidants

Il existe un grand nombre d'associations et d'établissements publics ou privés dont l'objet est de venir en soutien aux aidants et à ceux dont ils s'occupent. Le guide des aidants que s'apprête à présenter la CFE-CGC le 21 novembre prochain à l'Institut Pasteur (voir pages suivantes) indique les principaux services publics vers lesquels se tourner, parmi lesquels notamment :

- **Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)** qui informent, accompagnent, mettent en place et organisent des équipes pluridisciplinaires (médecins, ergothérapeutes, psychologues…) au service des personnes handicapées et de leurs familles ;
- **Les Centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP)** qui aident les familles confrontées à la naissance d'un enfant handicapé et recherchent ensuite avec elles les modalités d'adaptation de l'éducation du jeune enfant ;
- **Les Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)**, qui sont constitués d'équipes pluridisciplinaires dont l'action vise à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents handicapés maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation.

En 2018, un dossier d'aide déposé auprès de la MDPH met en moyenne 6 mois pour être instruit, et un dossier APA (Allocation personnalisée d'autonomie) entre 4 et 6 mois. *« Qui prend le relais et assure l'intérim,* s'insurge Christophe Roth. *Les aides d'urgence ? Elles ne suffisent jamais, nous le savons tous. »*

Des avancées législatives notables

Un décret publié au Journal officiel du 19 novembre 2016 a instauré le « congé du proche aidant », une avancée sociale majeure attendue depuis de nombreuses années. Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. En outre, cette mesure élargit les bénéficiaires de ce type de congé aux aidants sans lien de parenté avec la personne qu'ils aident et aux aidants de personnes accueillies en établissement. Le congé de proche aidant instaure également la possibilité, pour le salarié, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel et assouplit ses modalités d'utilisation en permettant son fractionnement.

Autre mesure à signaler qui va dans le bon sens : la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

« L'HUMANITÉ GRANDIT EN DONNANT LA PAROLE AUX AIDANTS, AGISSONS ENSEMBLE ! »

3 questions à Christophe Roth, délégué national CFE-CGC santé au travail et handicap.

Le 21 novembre à l'Institut Pasteur de Paris, une soirée CFE-CGC sera consacrée au lancement du Guide des aidants familiaux. Quels en sont les tenants et aboutissants ?

Nous lançons ce guide de manière symbolique pendant la Semaine du handicap, qui est traditionnellement la troisième de novembre. Cette soirée se tiendra dans le cadre de l'Institut Pasteur, qui valorise tout ce qui concerne le médical. Nous nous sommes donnés les moyens de remplir un amphithéâtre de 500 personnes en faisant appel à des personnalités de premier plan. Après l'ouverture de la soirée par François Hommeril (président de la CFE-CGC), Sophie Cluzel, secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée des Personnes handicapées, nous fera l'honneur de prononcer la première intervention.

Nous aurons par la suite des échanges avec deux personnes qualifiées : Dominique Gillot, présidente du Conseil national consultatif des personnes handicapées (CNCPH) et Marie-Anne Montchamp, présidente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA). Cela montre bien l'absence de tout parti pris politique dans notre démarche puisque la première a été secrétaire d'Etat à la santé, puis aux personnes âgées et aux personnes handicapées, dans des gouvernements Jospin, avant d'être responsable thématique « Handicap » de la campagne présidentielle de Benoît Hamon (candidat PS) ; tandis que la seconde est une ancienne députée UMP qui a été secrétaire d'Etat dans des gouvernements Raffarin et Fillon.

Le guide des aidants sera donc dévoilé à cette occasion. Quelles en sont les grandes lignes ?

Nous avons voulu humaniser ce lancement en ne faisant pas de la soirée un grand show uniquement centré sur des politiques : l'intervention de la secrétaire d'Etat sera suivie par des témoignages vibrants de deux personnes très impliquées dans le rôle d'aidant : un homme à la retraite, Dominique Brière, mais qui était déjà aidant quand il était dans la vie active, et Catherine Caboche, qui travaille dans un établissement bancaire et qui a accompagné la fin de vie de ses parents. Je vous garantis qu'ils vont donner toute la dimension humaine de nos travaux.

Par ailleurs, nous sommes la première confédération à sortir un tel guide. Aucune autre centrale syndicale ne s'est penchée sur le sujet. Pourquoi l'avons-nous fait ? Parce que la problématique du vieillissement et du handicap monte inexorablement dans la société actuelle, que nous recevons de plus en plus de demandes de nos collègues sur le terrain. Un nombre croissant de personnes sont paumées devant ce mélange de charges morales, physiques et nerveuses qu'ils subissent en tant qu'aidants, devant le maquis des droits et des aides qui mettent des mois à se concrétiser, devant la difficulté de concilier ce rôle avec leur propre vie professionnelle et privée.

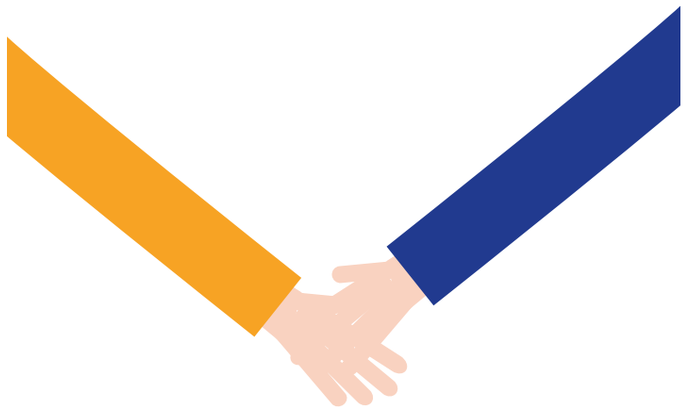
« Les aidants sont confrontés à un mélange de charges morales, physiques et nerveuses »

Quelles réponses concrètes sont formulées par la CFE-CGC ?

Il s'agit d'un document d'une soixantaine de pages qui vise à fournir toutes les définitions, réponses et informations pratiques. Qu'est-ce qu'un aidant ? Comment ce statut est-il reconnu ? Comment aider un proche âgé ? Comment aider une personne en situation de handicap ? Quels sont les services publics vers lesquels se tourner, les aides aux familles, les transports spécialisés, la scolarisation si c'est un enfant ? Sans oublier d'autres questions centrales : comment concilier vie d'aidant et vie personnelle, comment préserver sa santé et sa carrière, comment continuer tout simplement à vivre ?

Le Guide contient aussi les propositions de la CFE-CGC, notamment en ce qui concerne l'unification et l'amélioration des congés existants. Il contient une partie documentaire très fouillée listant tous les articles de codes, lois, décrets auxquels on peut se référer quand on vit cette situation.
Je pense qu'il s'agit là d'un outil utile et humain, sachant qu'en 2018, il y a toujours un aidant sur trois qui meurt avant son proche aidé. De là à penser que c'est d'épuisement, de stress, de manque de sommeil, d'avoir trop tardé pour assurer son suivi médical, faute de quelqu'un pour veiller sur le proche ou faute de moyens tout simplement, il n'y a qu'un pas. La CFE-CGC ne peut pas se résoudre à laisser autant de drames humains sans solutions.

« La CFE-CGC ne peut pas se résoudre à laisser autant de drames humains sans solutions »



Ce qui est essentiel pour nous, c'est de profiter d'un service tout inclus.

Avec le service de Location Longue Durée Macif C'parti, on peut accéder à un large choix de véhicules neufs, avec ou sans apport. L'assurance et l'assistance sont incluses pendant toute la durée du contrat. Et en plus, on n'a plus besoin de s'inquiéter de l'entretien de la voiture !

Découvrez le service de Location Longue Durée Macif C'Parti en agence ou sur macif.fr

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi

MACIF

L'offre Macif C'parti est réservée aux sociétaires Macif éligibles et sous réserve d'acceptation par LeaseFlan. Les prestations sont accordées dans les conditions et limites des Conditions générales de location aux sociétaires Macif éligibles sur macif.fr.

LeaseFlan France, SAS au capital de 14 040 000 €. RCS Nanterre 315 606 477. Siège social : 274 avenue Napoléon Bonaparte 92502 Rueil-Malmaison Cedex.

Les garanties d'assurance (hormis les garanties assurées par Macif) sont souscrites auprès de la SCAG, Société de courtage d'assurance groupe, SARL au capital de 200 000 euros. RCS Nanterre B 318 332 988. Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le numéro 07027867 (www.orias.fr).

Les garanties Responsabilité civile, Défense et recours et Indemnité de retour anticipé pour cause de licenciement et mutation sont assurées par 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 du Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de banque et services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005570 (www.orias.fr).

LA FISCALITÉ INCITATIVE SUR LA CIRCULATION AUTOMOBILE EN DÉBAT

Prix à la pompe qui flambent, taxe carbone, renforcement du dispositif de prime à la conversion des véhicules, réflexion sur la mise en place de péages urbains dans les grandes villes… Le débat sur la fiscalité environnementale autour de l'automobile fait rage.

En ce mois d'octobre au temps inhabituellement doux et sec, malgré quelques violents épisodes météorologiques dans le sud de la France, la fiscalité écologique est au cœur de l'actualité, en particulier en ce qui concerne le transport routier. Des inquiétudes pèsent en effet sur le prix à la pompe du carburant, impacté à la fois par la hausse du prix du baril de pétrole et par la trajectoire ascendante de la « taxe carbone »*, fixée jusqu'en 2022. Comme pour toute taxe, trois aspects sont à prendre en compte : son caractère incitatif, son impact financier pour les citoyens, et l'affectation des recettes de la taxe.

L'objectif de cette taxe instituée en 2014 est bien d'inciter les détenteurs de véhicules professionnels ou particuliers à réduire leur utilisation de carburant, en adoptant d'autres modes de mobilité (par exemple les transports en commun) ou en changeant pour des technologies alternatives (voitures moins émettrices de CO2).

Vers un renforcement du dispositif de prime à la conversion

En termes d'impact financier, la taxe pèse automatiquement plus sur les ménages les moins aisés et les classes moyennes, pour qui le carburant représente une part plus importante de leur budget, mais aussi bien entendu sur les ménages ruraux qui ont moins d'alternatives aux déplacements en voiture. D'où l'annonce gouvernementale prévoyant, pour pallier ce poids croissant dans le budget des ménages, de renforcer un dispositif existant : la prime à la conversion des vieux véhicules polluants pour l'achat de véhicules moins polluants. Cette prime serait désormais étendue aux véhicules hybrides électriques neufs et, pour les ménages non imposables, aux véhicules hybrides électriques d'occasion.

L'objectif est louable, mais il s'agit là d'une maigre compensation qui ne touchera que la partie de la population qui souhaite et est en capacité de remplacer sa voiture. Quant à l'affectation des recettes, il faudra s'assurer, pour que l'effet écologique soit renforcé, que les moyens additionnels dégagés (15 milliards d'euros) sont bien affectés à des mesures favorisant la transition énergétique, pour que l'effet écologique soit renforcé.

Tarifs de congestion et péages urbains : une solution d'avenir pour les villes françaises ?

La seconde mesure qui fait grand bruit a été annoncée par le gouvernement dans l'avant-projet de loi d'orientation des mobilités. Il s'agit du « tarif de congestion », qui laissera la liberté aux villes ou aux communautés de communes (ou plus précisément, à l'autorité autorisatrice de la mobilité) de plus de 100 000 habitants de fixer une taxe d'entrée dans la ville pour les véhicules à moteur. Pour l'instant, l'avant-projet fixe des plafonds à cette taxe de 2,5€ pour les véhicules légers (5€ pour les villes de plus de 500 000 habitants), avec un coefficient multiplicateur de 4 maximum pour les poids lourds. Il sera possible pour les élus locaux d'accorder des tarifs réduits ou la gratuité pour les personnes habitant ou travaillant dans la zone.

Pour que ce tarif de congestion soit accepté par la population, il faudra tout d'abord qu'il remplisse sa visée incitative et qu'il décongestionne effectivement les villes grâce au changement de comportements (covoiturage, réduction des déplacements, transports en commun), afin notamment d'y réduire la pollution et autres nuisances environnementales. Des péages urbains de ce type existent déjà dans des villes telles que Londres, Singapour, Oslo ou Stockholm, avec des résultats hétérogènes mais globalement positifs. A Stockholm, par exemple, la circulation a baissé de 20 % après huit ans de péage urbain (entre 1 et 3,4€ par trajet). Même observation à Milan (-28 %). A Londres, où le tarif est pourtant particulièrement élevé, la baisse a été très légère et on observe aujourd'hui une stagnation, notamment du fait des voitures de transport avec chauffeur (VTC). Afin de s'assurer d'un impact optimal sur la circulation, les villes françaises souhaitant mettre en place ce dispositif devront donc s'inspirer des échecs et des succès des villes étrangères, en étudiant les conditions de réussite de ces péages.

Prendre des mesures systémiques ayant un impact sur les transports

En somme, il s'agit là de deux mesures qui se veulent vertueuses pour l'environnement. Mais pour la CFE-CGC, la politique environnementale ne peut se résumer à ces mesures fiscales et nécessite une vision systémique. D'autres mesures dans des domaines divers, ayant un impact sur les transports, doivent être développées parmi lesquelles :

- le développement du transport longue distance par fret ferroviaire pour réduire le trafic des poids lourds ;
- davantage d'investissements pour l'augmentation de capacité des transports en commun ;
- un aménagement du territoire et une politique du logement permettant de réduire la distance moyenne domicile-travail ;
- l'encouragement de l'industrie à investir dans des solutions innovantes pour limiter son empreinte environnementale ;
- le réel développement du télétravail

* Ce que l'on appelle communément « taxe carbone » est en fait une « composante carbone » incluse dans les TIC (taxes intérieures de consommation).
Cette composante carbone existe depuis 2014, et dépend du contenu forfaitaire en carbone des produits énergétiques. Elle s'applique notamment aux produits pétroliers lorsqu'ils sont destinés à être utilisés comme carburants ou combustibles de chauffage. La trajectoire d'augmentation de cette composante carbone a été fixée dans le projet de loi de finances 2018 pour la période 2018-2022, et passera de 44,6€ la tonne de carbone en 2018 à 86,2 € en 2022.

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

L'ÉCONOMIE A TOURNÉ AU RALENTI CET ÉTÉ

L'ESSENTIEL EN CHIFFRES

2 289 MDS€
PIB France 2017

+ 0,4 %
Croissance du PIB en volume au troisième trimestre 2018

1,6 %
Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin septembre)

2 255 MDS€
Dette publique à la fin du 1er trimestre 2018 soit 97,6 % du PIB

1291 MDS€€
Dépenses publiques 2017 soit 56,3 % du PIB

-62,2 MDS€ €
Balance commerciale sur les 12 derniers mois à fin août 2018

9,1 %
Chômage au sens du BIT (2e trimestre 2018)

ENTREPRISES

• Climat des affaires

Le climat des affaires diminue légèrement en octobre 2018. L'indicateur qui le synthétise perd un point à 104. L'indicateur chute de 4 points dans le commerce de détail (105) et de 3 points dans l'industrie (104). Il est stable dans le bâtiment (108) et les services (105).

• Création d'entreprises

En septembre 2018, les créations d'entreprises augmentent mais plus faiblement qu'en août (+0,8 % contre +4,5 %). Cela s'explique par une plus faible augmentation des créations d'entreprises classiques (+1,5 % en septembre contre +2,9 % en août) et la quasi stabilité des immatriculations de microentrepreneurs (+0,1 % contre +6,6 %).

MÉNAGES

• Confiance des ménages

La confiance des ménages dans la situation économique est quasi stable en octobre (+1, à 95). Si le solde d'opinion concernant leur situation financière future est stable, le solde d'opinion sur leur capacité d'épargne future s'améliore (+2 points).

• Consommation des ménages

Les dépenses de consommation en biens augmentent en volume en août 2018 (+0,8 %). Ce redressement s'explique en grande partie par la progression de la consommation en biens fabriqués (+2,5 %).

INDICE DES PRIX À LA CONSOMMATION

En septembre 2018, l'IPC diminue de 0,2 % sur un mois (après +0,5 % en août) et augmente de 2,2 % sur un an.

CHÔMAGE

Au 3e trimestre 2018, le nombre de demandeurs d'emplois en France (y compris les départements-régions d'outre-mer, hors Mayotte) s'élève à 3 718 500 pour la catégorie A (+0,4 % sur le trimestre et -1 % 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 s'établit à 5 963 500 (+0,4 % sur le trimestre et +0,7 % sur un an).

En France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emplois de la catégorie A s'établit à 3 456 800 au 3e trimestre (+0,5 % sur le trimestre, -1,2 % sur un an). Le nombre de personnes inscrites à Pôle emploi et tenues de rechercher un emploi (catégories A, B et C) s'élève à 5 649 600 (+0,4 % sur le trimestre et +0,6 % sur un an). Le nombre de demandeurs d'emplois de moins de 25 ans de catégorie A, B et C atteint 746 900 personnes (+0,3 % sur le trimestre et -0,7 % sur un an). Ce chiffre augmente aussi pour les 50 ans ou plus et atteint 1 428 100 (+0,7 % sur le trimestre et +3,1 % sur un an).

Le chômage en France, au sens du BIT, s'établit à 9,1 % de la population active au 2e trimestre 2018 (contre 9,2 % au 1er trimestre).

TENDANCES

Pauses déjeuner : les salariés européens veulent manger plus sainement

Au travail, les salariés européens plébiscitent de plus en plus une alimentation saine et équilibrée, selon le 7e baromètre Food du groupe Edenred auprès de 25 000 salariés et 1 400 restaurateurs dans huit pays européens (Autriche, Belgique, Espagne, France, Italie, Portugal, République tchèque et Slovaquie). *« La pause déjeuner n'est plus une simple coupure dans la journée, mais le moyen de se faire du bien avec un repas savoureux et équilibré,* explique la nutritionniste Sylvie Dejardin. *Il y a une réelle prise de conscience des employeurs et des employés : la santé est au cœur des préoccupations et l'alimentation en est un pilier essentiel. »*

Selon l'étude, 75 % des Européens s'accordent un moment de pause pour déjeuner (+5 vs 2014). Si une petite majorité (51 %) déjeunent dans les salles communes mises à disposition par leur entreprise, ils sont encore 27 % à déguster leurs plats derrière leurs bureaux. Seuls 17 % des sondés affirment sortir régulièrement de leur entreprise pour déjeuner au restaurant.

Par ailleurs, 72 % des salariés estiment qu'une entreprise peut contribuer à l'alimentation saine et au bien-être de ses salariés, à travers plusieurs types de dispositifs : corbeilles de fruits (72 %), donner accès à une salle de sport (72 %) ou à un réseau de restaurants aux menus équilibrés (33 %). Les salariés européens sont 33 % à penser que la mise à disposition d'une salle de repos améliorerait leur bien-être. Enfin, 20 % aimeraient que leur entreprise propose des conseils nutritionnels par le biais d'un diététicien.

Source

« Baromètre Food : bien manger au travail, nouvel enjeu des salariés », Edenred (10 octobre 2018)

Sport en entreprise : l'essayer, c'est l'adopter !

La pratique d'une activité physique et sportive (APS) *« s'impose aujourd'hui comme un enjeu majeur de santé publique et concerne de façon croissante la vie des entreprises, malgré certains freins à lever »*, selon les conclusions du baromètre OpinionWay pour Generali. Alors que 2/3 des salariés français interrogés déclarent pratiquer une ou plusieurs activités sportives à titre privé, ils ne sont que 10 % à pouvoir aujourd'hui le faire dans le cadre de leur entreprise. Ces derniers s'en montrent pourtant très satisfaits (à 94 %) car cette pratique sportive au travail correspond à leurs attentes (58 %), leur permet de se défouler (19 %) et est bénéfique pour la santé (14 %).

Les dirigeants qui proposent des activité physique et sportive à leurs salariés expriment d'ailleurs la même satisfaction : plus de 80 % estiment que cela améliore l'état de santé et le bien-être de leurs collaborateurs (89 %), que cela facilite l'intégration dans l'entreprise (87 %), renforce l'esprit d'équipe (85 %), contribue à une meilleure gestion du stress (80 %) et développe le sentiment d'appartenance à l'entreprise (80 %).

Problème : tous les salariés ne sont pas logés à la même enseigne. Ils sont ainsi trois fois plus nombreux à faire du sport dans les grandes entreprises et les entreprises de taille intermédiaire (ETI), qui ont les moyens d'aménager des espaces et des douches, que dans les petites et moyennes entreprises (PME). Or, dans les organisations qui ne proposent pas une activité physique et sportive (APS) à leurs salariés, 35 % des collaborateurs aimeraient que ce soit le cas.

Source

« Vitalité, sport en entreprise », baromètre Generali/Opinion Way (27 septembre 2018)

BULLES TWITTER

SNEC CFE CGC @SNEC_CFE_CGC - 23 OCTOBRE 2018

Le SNEC dénonce une dégradation des conditions de travail de l' #encadrement de @CarrefourFrance Market.
>> Lisez le communiqué @SNEC_CFE_CGC : http://bit.ly/2EFBiCz

FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL- 29 OCTOBRE 2018

Supprimer ISF, limiter futur régime retraite à 3 plafonds, idem ass chôm. Même logique: Déconstruire les solidarités. @CFECGC #paritarisme

PASCAL LEFEUVRE @LEFEUVREPASCAL - 25 OCTOBRE 2018

Dernière ligne droite pour vous présenter sur nos listes CFE-CGC aux élections Chambres d'agriculture ! Travaillons ensemble pour une agriculture durable #CFECGCAGRO

UNAT @UNAT_NATIONALE - 30 OCTOBRE 2018

#PLFSS2019 Taxations des prestations sociales et culturelles des Comités d'Entreprises = droit aux vacances et accès aux loisirs en danger pour les salariés ! L'@Unat_Nationale se mobilise => https://bit.ly/2EPhcWE

AGENDA

JEUDI
08/11
Colloque sur la Qualité de vie au travail (QVT) organisé à Brest par l'union départementale CFE-CGC du Finistère.

JEUDI
08/11
La CFE-CGC Métallurgie partenaire **des Assises de l'Industrie** au Pavillon Dauphine, à Paris.

VENDREDI
09/11
Début de la négociation entre partenaires sociaux sur la réforme de l'assurance chômage.

DU **12/11**
AU **17/11**
3e édition des *« Rendez-vous de la retraite »* organisés dans toute la France avec l'Agirc-Arrco.

MARDI
13/11
Colloque **« Seniors, vous avez dit seniors ? »** organisé à la Bourse du travail de Paris par l'union régionale CFE-CGC Ile-de-France.

MARDI
13/11
Colloque **« Prévenir et faire face au burn-out dans le monde du travail»** organisé par l'union locale CFE-CGC Paris 17e.

MERCREDI
21/11
Soirée de présentation du guide CFE-CGC des aidants familiaux à l'Institut Pasteur (75015), en présence de Sophie Cluzel, secrétaire d'État chargée des personnes handicapées. Inscriptions : **https://www.linscription.com/activite.php?P1=13490**

MARDI
04/12
Colloque **« Handicap psychique dans le monde du travail »** organisé à Bobigny par l'union départementale CFE-CGC 93, en partenariat avec l'Agefiph.

JEUDI
06/12
Élections professionnelles au sein des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière).

CONTACTS

Mathieu Bahuet
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECGC **#cfecgc**