



LE BULLETIN CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE – ORDONNANCES MACRON :
UNE PREMIÈRE ÉVALUATION TRES MITIGÉE DANS LES ENTREPRISES**
- P. 6** **L'INFO MILITANTE – HANDICAP : UNE CONVENTION AVEC LES ENTREPRISES
ADAPTÉES POUR FAVORISER L'EMPLOI**
- P. 7 À 9** **REGARDS ÉCONOMIQUES**
- P. 10 À 12** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 13 & 14** **REGARDS SANTÉ ET HANDICAP**
- P. 15** **TENDANCES**
- P. 16** **BULLES TWITTER**
- P. 17** **AGENDA**





EN BREF

La mort d'Yvan Charpentié, ancien président de la CGC

La CFE-CGC salue la mémoire d'Yvan Charpentié, décédé le 15 juillet à 91 ans. Ancien président de la Confédération générale des cadres (CGC) de 1975 à 1979, cet ingénieur chimiste avait succédé à André Malterre à la tête de l'organisation, défendant la singularité catégorielle de la CGC (future CFE-CGC) et son ancrage dans le mouvement des classes moyennes. La CFE-CGC rend hommage à un de ses bâtisseurs et s'associe à la douleur de sa famille et de ses proches.

Agenda social : les leaders syndicaux se reverront en septembre

Les leaders syndicaux des cinq organisations syndicales représentatives de salariés (CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC) et d'employeurs (Medef, CPME et U2P) se sont réunis le 11 juillet au Conseil économique, social et environnemental (CESE). Au menu des discussions : le paritarisme et les prochains dossiers de l'agenda social. « *Le message du jour, c'est que les partenaires sociaux discutent ensemble, indépendamment de ce que le gouvernement a décidé de faire de son côté* », résume François Hommeril, président de la CFE-CGC. Les partenaires sociaux ont convenu de se revoir en septembre.

Les partenaires sociaux ont été reçus à l'Élysée

Les numéros uns des organisations salariales de salariés et d'employeurs ont été reçus le 17 juillet par Emmanuel Macron pour évoquer les futures réformes de l'agenda social dont la réouverture de la négociation sur l'assurance chômage. « *Nous ressortons avec des éléments de calendrier très concrets et une volonté affichée de renouer les fils avec les partenaires sociaux. Pour le reste, nous jugerons sur pièces, car nous avons été échaudés* », a déclaré François Hommeril.

La CFE-CGC et le LabRH ont présenté la nouvelle version de leur charte éthique et numérique

A l'occasion d'une soirée organisée le 4 juillet, en présence notamment du député Cédric Villani, auteur d'un rapport sur l'intelligence artificielle, la CFE-CGC et le LabRH ont dévoilé une version enrichie de leur charte ([à consulter ici](#)) afin de « *poser un cadre de bonnes pratiques pour l'utilisation de solutions numériques dans le domaine des ressources humaines* ».

Le recrutement de cadres encore très dynamique cette année

Selon l'Apec, le recrutement de cadres va demeurer à un niveau encore élevé en 2018 avec une hausse des recrutements estimée à 4,5 %. En 2017, les recrutements de cadres (240 100 embauches sur l'année) avaient progressé de 9,7 %. « *Ces niveaux élevés traduisent un marché de l'emploi cadre dynamique et des besoins plus importants en compétences cadres pour accompagner les transformations en entreprise* », souligne l'Apec.

LE CHIFFRE

61,5 %



C'EST LE TAUX D'EMPLOI DES SENIORS (50-64 ANS) EN FRANCE MÉTROPOLITAINE EN 2017, SELON UNE ÉTUDE DE L'INSEE. ENTRE 2007 ET 2017, L'EMPLOI DES SENIORS A AINSI PROGRESSÉ DE DIX POINTS. DANS LE DÉTAIL, LE TAUX D'EMPLOI A AUGMENTÉ DE 17 % EN DIX ANS POUR LES 55-59 ANS, DE 13,5 % POUR LES 60-64 ANS ET DE 0,2 % POUR LES 50-54 ANS.



L'INFO MILITANTE

ORDONNANCES MACRON : UNE PREMIÈRE ÉVALUATION TRÈS MITIGÉE DANS LES ENTREPRISES

Une enquête du comité d'évaluation des ordonnances Macron sur la façon dont les acteurs du dialogue social s'approprient les mesures confirme les difficultés de terrain : connaissances encore floues, faible dynamique de négociation collective et mise en place délicate des comités sociaux et économiques (CSE).

Fusion des instances représentatives du personnel, licenciement économique, plafonnement des indemnités prud'homales... Tous les dangers pointés par la CFE-CGC sur le caractère nocif des ordonnances Macron signées le 22 septembre 2017 (revoir à ce sujet [la campagne de communication de la CFE-CGC](#) de l'été 2017 pour alerter les salariés sur les conséquences de la réforme du Code du travail) se confirment progressivement sur le terrain, dans les entreprises.

CSE : une mise en place difficile et très hétérogène

Les premiers résultats d'une enquête menée par le comité d'évaluation des ordonnances Macron auprès de 605 dirigeants d'entreprises (de 11 à 300 salariés) et de 703 représentants du personnel d'entreprises de plus de 11 salariés (sans limite de taille) viennent en effet confirmer la difficile appropriation et application des mesures par les acteurs du dialogue social. En premier lieu les difficultés liées aux comités sociaux et économiques (CSE), la nouvelle instance unique de représentation du personnel qui doit être mise en place au plus tard le 31 décembre 2019 pour les entreprises de plus de 11 salariés.

Selon cette l'enquête, la mise en place du CSE d'ici fin 2019 n'est pour l'heure prévue que dans 36 % des entreprises avec des résultats très hétérogènes selon leur taille. Les représentants du personnel (notamment dans les entreprises de 11 à 299 salariés) soulignent par ailleurs que les discussions engagées avec la direction portent surtout sur l'organisation des élections, et non sur le prochain fonctionnement

de l'instance. Quand la mise en place du CSE est déjà prévue, il est à noter que seuls 23 % des employeurs de moins de 300 salariés prévoient une commission santé, sécurité et conditions de travail. Et seulement 5 % la mise en place de représentants de proximité...

« Les élus découvrent l'ampleur du changement que va représenter le CSE dans les entreprises »

Autant de difficultés prévisibles, comme l'explique Gilles Lécuelle, secrétaire national CFE-CGC : « *Les élus découvrent l'ampleur du changement que va représenter le CSE dans les entreprises, et plus globalement les ordonnances Macron. Jusqu'alors, ils n'avaient pas une vision claire du nombre d'élus de la future instance prévue par les textes, et donc de la baisse importante d'élus. La première question pour ceux qui ont des élections relativement proches touche à la constitution des listes avec moins de mandats à pourvoir, et donc moins de places éligibles. Dans certaines sections d'entreprises, c'est un véritable choc.* »

Sur le sujet, la CFE-CGC préconise de constituer des listes associant toutes les compétences requises, c'est-à-dire des personnes qui maîtrisent les dossiers du CE, des DP, du CHSCT. « *Nous conseillons de mettre comme suppléants des gens qui ont des compétences différentes de celles des titulaires* », précise Gilles Lécuelle.



L'INFO MILITANTE

Outre le CSE, les résultats de l'enquête font apparaître une connaissance globale « encore floue » des ordonnances, même si le niveau de connaissance des dirigeants comme des représentants du personnel augmente plus l'entreprise est importante. Dans le détail, les mesures les plus connues sont celles relatives à la rupture des contrats de travail (plafonnement des indemnités en cas de licenciement abusif, rupture conventionnelle collective...) et aux possibilités de négocier, en l'absence d'un délégué syndical, avec un salarié mandaté ou élu.

Un faible recours aux nouvelles possibilités de négociation collective

Une majorité d'employeurs (61 %) « n'envisagent pas de recourir plus souvent à la négociation d'accords, principalement parce qu'ils n'ont pas identifié de besoin ou ont d'autres priorités », souligne le comité d'évaluation des ordonnances. Lorsqu'ils envisagent de recourir davantage à la négociation collective, les thèmes prioritaires mis en avant sont le temps de travail, la rétribution salariale et l'accord de performance collective.



**Ensemble, nous
avons le pouvoir
d'assurer
notre sécurité.**

Alcool, fatigue, excès de vitesse... Ce qui est essentiel pour nous à la Macif c'est de vous donner les moyens d'éviter les dangers de la route.

Chaque année, la Macif s'engage dans la prévention des risques routiers en sensibilisant les jeunes aux comportements à risque et au danger de l'alcool au volant. Ensemble, adoptons une conduite responsable pour plus de sécurité sur les routes.

Groupe aux valeurs mutualistes, nous réunissons plus de 5 millions de sociétaires-clients pour protéger ce qui est essentiel à chacun : sa vie, ses proches et ses biens.

Pour en savoir plus : macif.fr



Essentiel pour moi



L'INFO MILITANTE

HANDICAP : UNE CONVENTION AVEC LES ENTREPRISES ADAPTÉES POUR FAVORISER L'EMPLOI

Le gouvernement et les représentants des entreprises adaptées ont signé une convention visant à créer 40 000 emplois supplémentaires d'ici 2022 pour les personnes en situation de handicap.

En présence des partenaires sociaux dont la CFE-CGC représentée par Christophe Roth, délégué national en charge du handicap, Muriel Pénicaud (ministre du Travail) et Sophie Cluzel (secrétaire d'État chargée des Personnes handicapées) ont signé, le 12 juillet, l'engagement national « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 ». Conclu avec les représentants des entreprises adaptées, cet engagement affiche comme principal objectif de doubler les embauches de personnes en situation de handicap dans ce secteur d'ici 2022.

Pour rappel, une entreprise adaptée (il en existe environ 800 en France) permet à un travailleur handicapé d'exercer une activité professionnelle dans des conditions adaptées à ses capacités. Ces structures sont tenues d'employer au moins 80 % de travailleurs en situation de handicap, ces derniers ayant le statut de salariés et étant soumis aux mêmes règles que les autres salariés.

Un budget porté à plus de 500 millions d'euros d'ici 2022

Concrètement, l'engagement « Cap vers l'entreprise inclusive 2018-2022 » paraphé par l'État et les entreprises adaptées prévoit notamment :

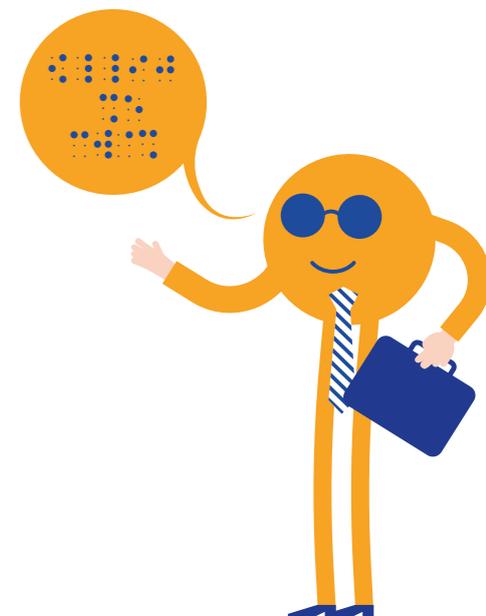
- la création de 40 000 emplois supplémentaires pour les personnes en situation de handicap d'ici 2022 ;
- la modernisation du modèle des entreprises adaptées : optique plus inclusive, accroissement de la performance économique et moindre dépendance aux aides de l'État ;

- le déploiement de diverses expérimentations : la mise en place d'un nouveau CDD dit « tremplin » d'une durée de 24 mois maximum pour permettre aux personnes handicapées d'acquérir une expérience professionnelle les conduisant vers l'emploi durable ; et la création d'entreprises de travail temporaires (d'intérim) spécialisées pour les personnes handicapées, afin de favoriser leur insertion ;
- un effort budgétaire pour porter les différentes aides publiques à plus de 500 millions d'euros d'ici 2022, contre 380 M€ aujourd'hui.

Ces annonces s'inscrivent dans un contexte de marché de l'emploi difficile pour les actifs en situation de handicap : la France compte aujourd'hui plus de 500 000 travailleurs en situation de handicap en recherche d'emploi. Le taux de chômage des personnes handicapées, qui s'établit à 19 %, reste en moyenne deux fois plus élevé que celui de la population dans son ensemble.

Des annonces qui vont dans le bon sens mais à confirmer

Mobilisée au quotidien face à toutes les formes de handicap pour promouvoir une société réellement inclusive en faveur des salariés du privé et des agents de la fonction publique en situation de handicap, la CFE-CFC salue « *des annonces qui vont dans le bon sens, même si nous attendons désormais de voir la suite* », résume Christophe Roth.





NOUVELLES MESURES PROTECTIONNISTES DES ETATS-UNIS : UNE MENACE POUR L'EUROPE ?

Les nouvelles mesures protectionnistes à l'encontre de l'Union européenne envisagées par Washington pour redresser son commerce extérieur et maintenir l'emploi industriel constituent un défi politique et économique pour l'Europe.

La politique commerciale des Etats-Unis est décidément sous les feux des projecteurs. Après la mise en place, le 1^{er} juin, de droits de douane de 25 % sur l'acier et de 10 % sur l'aluminium, Washington a annoncé réfléchir à la mise en place de nouvelles mesures protectionnistes à l'encontre de l'Union européenne et de la Chine. Convaincu que les Etats-Unis sont en train de perdre leur puissance industrielle, le président Donald Trump a confié au département du Commerce la mission de mener une enquête sur les voitures importées.

Quelles sont les nouvelles mesures envisagées par Washington ?

S'il était démontré, au cours de cette enquête, que les voitures et les pièces détachées importées étaient une menace pour la survie de l'industrie - et donc du point de vue de Donald Trump une menace pour la sécurité nationale américaine - la Maison Blanche a annoncé qu'elle envisagerait d'appliquer sur ces produits des tarifs douaniers supérieurs de 25 %.

Pourquoi les Etats-Unis appliquent-ils une politique protectionniste ?

Voir les Etats-Unis, ardents promoteurs d'un libre échange et d'un système commercial multilatéral, prendre des mesures allant contre les principes fondamentaux de l'OMC, peut de prime abord déstabiliser. C'est oublier, même si Washington a toujours affiché sa volonté d'ouverture au commerce mondial, que dans la pratique, son marché est toujours resté protégé par de nombreuses mesures. C'est, en outre, faire l'impasse sur les problèmes structurels de l'économie américaine et plus particulièrement sur ses difficultés commerciales. Economie principalement basée sur la consommation, les Etats-Unis voient depuis plusieurs années leur déficit commercial se creuser* et l'emploi industriel diminuer.

• Un déficit commercial important

Le commerce extérieur américain est largement déficitaire et ce depuis des décennies. En 2016, le déficit commercial s'élevait à 502,2 milliards de dollars. Les déficits sont particulièrement importants avec la Chine et l'Union européenne (respectivement 347 et 146,3 milliards de dollars en 2016). A titre de comparaison en 1999, le déficit du solde commercial avec la Chine était de 67,4 Mds\$ et de 28,5 Mds\$ avec l'UE.

• La désindustrialisation menace les emplois

A l'instar des principaux pays développés, les Etats-Unis connaissent depuis plusieurs décennies un recul du secteur industriel. Selon un rapport établi par la fabriques des idées**, près de 8 millions d'emplois industriels y ont été détruits depuis la fin des années 1970. Rien qu'en 2016, on estime que 80 000 emplois manufacturiers ont été détruits.

Les mesures protectionnistes mises en place par la Maison Blanche visent donc à la fois à redresser l'équilibre du commerce extérieur et à maintenir l'emploi dans le secteur industriel.

En quoi ces mesures peuvent-elles favoriser l'emploi aux Etats-Unis ?

Une politique protectionniste qui consiste à imposer un droit de douane à l'entrée permet de limiter la concurrence étrangère et donc les importations via un impact sur les prix pratiqués. C'est en ce sens qu'elle favoriserait l'emploi local et participerait à la baisse du chômage. Il est cependant important de noter que cette politique a des conséquences directes sur le pouvoir d'achat des ménages, puisque la hausse de prix des importations peut impacter négativement la consommation des ménages.



L'impact de ces mesures pour la France et les pays européens

Les principales mesures envisagées par l'administration américaine touchent le secteur automobile. A cet égard, l'impact direct pour les pays européens, compte tenu de l'importance de cette industrie dans l'économie du Vieux continent, est potentiellement important. De manière plus précise, les pays les plus touchés sont l'Italie, la France et surtout l'Allemagne, qui exporte beaucoup vers les Etats-Unis.

Le poids économique du secteur automobile dans ces trois pays est en effet important. La France possède, outre ses deux constructeurs automobiles (PSA et Renault), deux importants équipementiers (Valeo et Faurecia). L'automobile a ainsi un effet d'entraînement important sur l'ensemble de l'industrie.

Si, dans un premier temps, les mesures prononcées par Donald Trump peuvent apparaître sans conséquence pour les constructeurs nationaux - PSA n'est pas encore présent aux Etats-Unis (son objectif est de pénétrer le marché en 2026) et le groupe Renault est simplement lié au marché américain par son alliance avec le constructeur Nissan- les négociations en cours peuvent potentiellement favoriser la pénétration sur le marché européen des constructeurs américains.

L'Allemagne a en effet annoncé, à la suite des déclarations de Trump, qu'elle ne voyait pas d'inconvénients à accepter une baisse des droits de douanes pour les véhicules en provenance des Etats-Unis*** afin de ne pas poursuivre l'« escalade ». Une réponse beaucoup plus problématique pour les constructeurs français et italiens.

En effet, l'industrie allemande, plus spécialisée dans le haut de gamme, est moins sensible aux évolutions tarifaires résultant de la baisse des droits de douanes. A l'inverse, la France et l'Italie, plus spécialisées dans la production de véhicules milieu de gamme, sont plus sensibles à ces évolutions. Ainsi, une baisse des droits de douanes européens entraînerait un avantage commercial pour les constructeurs américains souhaitant exporter leurs produits en Europe. Qui plus est, le positionnement identique en termes de gammes entre les constructeurs français et américains rendrait la concurrence encore plus intense.

Mais cette proposition pourrait avoir un impact beaucoup plus important. L'UE devrait en effet, selon la clause de la nation la plus favorisée, appliquer le même tarif à tous les membres de l'Organisation mondiale du commerce (OMC). Ce qui signifierait une ouverture totale du marché automobile européen aux constructeurs japonais et coréens.

A l'heure où les sanctions américaines envers l'Iran déstabilisent PSA et Renault dans leur stratégie d'exportation, la concurrence totale sur le marché européen risque d'être, pour ces deux acteurs, difficile à absorber.

L'importance d'une réponse européenne adaptée

Dans ce contexte tendu où les règles du libre-échange sont mises à mal et où le système commercial multilatéral est de plus en plus contesté, l'environnement économique de plus en plus incertain menace à terme les dépenses d'investissement des entreprises françaises et européennes.

Face à de telles conséquences et à de tels enjeux, les gouvernements européens sont dans l'obligation de défendre leurs intérêts. Lors de la mise en application par les Etats-Unis de taxes supplémentaires sur l'acier et l'aluminium, l'UE a réagi en déposant une plainte auprès de l'OMC et a imposé des droits de douanes supplémentaires à hauteur de 2,8 milliards d'euros sur des produits américains. De nouvelles mesures de rétorsions contre les Etats-Unis sont pour le moment étudiées par la Commission européenne. Néanmoins, les intérêts nationaux divergents des états membres ne favorisent pas une réponse unique de l'UE.

Un enjeu politique

Au-delà du risque économique réel, l'enjeu est également clairement politique. Au moment où Donald Trump désigne l'Union européenne comme un des ennemis des Etats-Unis au même rang que la Russie et la Chine, faisant fi des valeurs démocratiques partagées, une Europe désunie donnerait in fine un terrible exemple de l'inefficacité des institutions européennes : incapables de protéger leurs concitoyens, elles ne seraient là que pour favoriser le libre-échange et la concurrence.

L'enjeu est donc aussi de montrer qu'une Union européenne plus sociale est possible. La réponse qui sera apportée par le Conseil européen aura donc valeur de test pour la construction européenne.

* L'interprétation des soldes n'est pas évidente. Par exemple, un solde débiteur du compte des transactions courantes peut être lié à une faiblesse du système productif ou bien à une forte croissance qui a favorisé les importations.

** Bidet-Mayer T., Frocrain P., Où va l'industrie automobile, Les synthèses de La Fabrique, n°11, janvier 2017.

*** Actuellement, les Etats-Unis pratiquent un droit de douane de 2,5 % sur les voitures légères européennes et de 25 % sur les camionnettes et pick-up. L'UE, quant à elle, impose un droit de douane de 10 % aux véhicules produits aux USA.



CONJONCTURE : UN ENVIRONNEMENT ÉCONOMIQUE MOINS FAVORABLE



QUELQUES CHIFFRES

2 289 MDS €

PIB France 2017

2 %

Croissance du PIB en volume en 2017

1,3 %

Inflation (moyenne des 12 derniers mois à fin juin)

2 255 MDS€

Dette publique à la fin du 1^{er} trimestre 2018 (soit 97,6 % du PIB)

1 291 MDS €

Dépenses publiques 2017 soit 56,3 % du PIB

-60,8 MDS €

Balance commerciale sur les 12 derniers mois à fin mai 2018

9,2 %

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

MÉNAGES

En juin, la confiance des ménages dans la situation économique se détériore nettement : l'indicateur synthétique perd 2 points à 97, son plus bas niveau depuis août 2016. La confiance recule sur la capacité d'épargne future

(-6 points) et sur la situation financière (-2 points). Les ménages sont également plus pessimistes sur leur niveau de vie future (-5 points). Enfin, la crainte du chômage progresse fortement (+ 18 points).

INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION

Sur un an, selon l'estimation provisoire réalisée fin juin, l'indice des prix à la consommation (IPC) augmente de 2,5 %. Cette hausse de l'inflation proviendrait surtout d'une accélération des prix de l'énergie et, dans une moindre mesure, de ceux des produits alimentaires. En revanche, les prix des services décéléreraient. Enfin, les prix des produits manufacturés reculeraient au même rythme que le mois précédent.

Plus précisément, les prix à la consommation se stabilisent à +0,1 % (après une hausse de +0,4 %). Cette moindre hausse résulterait d'un ralentissement des prix des produits énergétiques, d'un repli saisonnier des prix des produits alimentaires et d'une hausse stable des prix des services et des produits manufacturés.

ENTREPRISES

• Climat des affaires

En juin, le climat des affaires est stable (à 106) et demeure à un niveau relativement élevé. De manière plus sectorielle, l'indicateur est stable dans l'industrie manufacturière et les services et progresse d'un point dans le bâtiment et le commerce de détail.

• Création d'entreprises

Après une forte hausse (+6,2 %) en mai, le nombre total de créations d'entreprises se replie légèrement en juin (-0,6 %). Les créations d'entreprises classiques se contractent (-1,3 %) et les immatriculations de micro-entrepreneurs sont en très légère hausse (+0,3 %).

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



SANTÉ : CE QU'IL FAUT SAVOIR SUR LE PROJET « RESTE À CHARGE ZÉRO »

Focus sur la réforme gouvernementale visant à permettre aux patients de ne plus rien déboursier pour trois postes de dépenses (lunettes, prothèses dentaires et auditives) en optant pour des paniers de soins.

Une promesse de campagne présidentielle

La promesse de réforme « RAC 0 » dans les trois domaines - optique, dentaire et audioprothèse - a été réaffirmée, mi-juin, par le président de la République au congrès de la Mutualité mais sous une nouvelle appellation : « 100 % santé - Des soins pour tous, 100 % pris en charge ».

Un projet aux acteurs bien identifiés



Un projet complexe

- Un panier de soins remboursé à 100 % mais circonscrit à certains actes
- Le choix d'équipements à tarifs « maîtrisés » ou « libres » pour le surplus
- Des actions de prévention prises en charge à 100 %
- Le développement de partages de tâches entre professions médicales et paramédicales

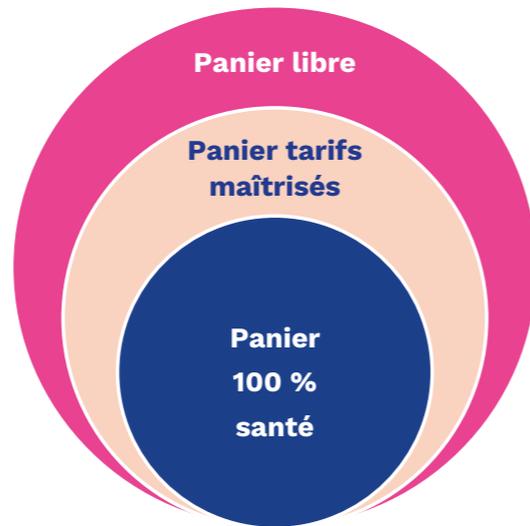
Ce projet s'accompagne de mesures visant à améliorer la lisibilité des contrats collectifs et à faciliter la comparaison entre contrats pour permettre le choix du consommateur.

Un projet à ce jour adopté au niveau des professionnels de santé

Au terme de plusieurs mois de rudes discussions avec la Direction de la sécurité sociale (DSS) et la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), trois protocoles d'accords ont été signés en juin par les syndicats des professionnels de santé (dentistes, audioprothésistes et opticiens).

Le panier 100 % santé	
Optique	<ul style="list-style-type: none"> • Monture respectant les normes européennes, avec un prix inférieur ou égal à 30 €. Chaque opticien aura au minimum 17 modèles différents de montures adultes « 100 % santé » en deux coloris différents ; • Amincissement des verres en fonction du trouble, durcissement des verres pour éviter les rayures, traitement anti-reflet obligatoires.
Aides auditives	<ul style="list-style-type: none"> • Tous les appareils sont concernés : contour d'oreille classique ; contour à écouteur déporté ; intra-auriculaire ; • Au moins 12 canaux de réglage (ou dispositif de qualité équivalente) pour assurer une adéquation de la correction au trouble auditif ; système permettant l'amplification des sons extérieurs restituées à hauteur d'au moins 30 dB ; • 4 ans de garantie ; • Au moins 3 des options suivantes : système anti-acouphène, connectivité sans fil, réducteur de bruit de vent, synchronisation binaurale, directivité microphonique adaptative, bande passante élargie 6000 HZ, fonction apprentissage de sonie, système anti-réverbération.
Dentaire	<ul style="list-style-type: none"> • Couronne céramique monolithique et céramo-métalliques sur les dents visibles (incisives, canines et 1^{re} prémolaire) ; couronnes céramique monolithique zircons (incisives et canines) ; couronnes métalliques toute localisation ; • Inlays core et couronnes transitoires ; • Bridges céramo-métalliques (incisives et canines) ; bridges full zircon et métalliques toute localisation ; prothèses amovibles à base résine.

(Source : Ministère des solidarités et de la santé)



- . Panier libre
- . Prise en charge partielle par les patients
- . Panier Plafonné (25 %)
- . Prise en charge partielle par les patients
- . Paniers définis en fonction de la position de la dent sur l'arcade
- . Plafonné

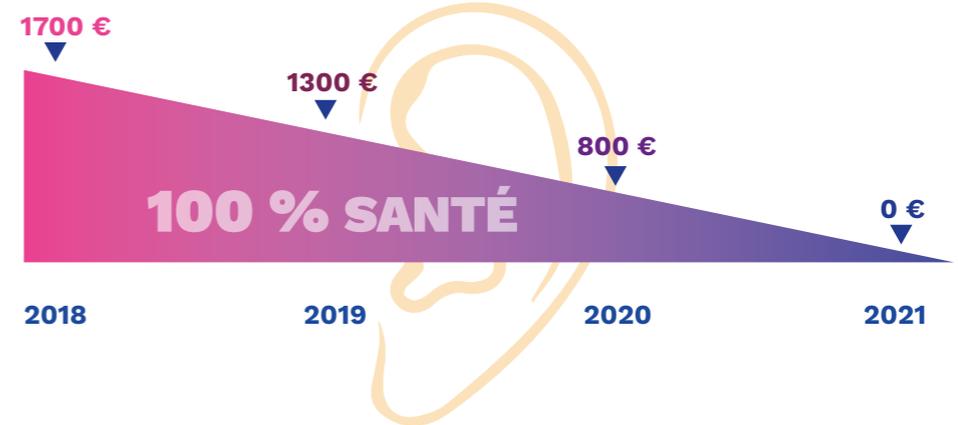
POUR UN ÉQUIPEMENT DE CORRECTION D'UNE MYOPIE MODÉRÉE

Myopie entre -2 et -4 sur chaque oeil



TARIF MÉDIAN	RESTE À CHARGE	TARIF MAXIMAL	RESTE À CHARGE
290 € <small>DONT 135 € DE MONTURE</small>	65 €	105 € <small>DONT 30 € DE MONTURE</small>	0 €

ÉVOLUTION DU RESTE À CHARGE MOYEN POUR DEUX PROTHÈSES AUDITIVES SUR LA BASE DE PROTHÈSES DE L'OFFRE 100 % SANTÉ





Un déploiement prévu sur trois années : 2019, 2020 et 2021

2019

- **Tarif du panier « 100% santé » plafonné en audiologie et en dentaire**
- **Augmentation du remboursement des aides auditives (sécurité sociale + Complémentaire santé) de 100€**
(Au total le reste à charge pour les assurés diminuera en moyenne de 200€ pour les aides auditives)

2020

- « 100% santé » garanti en optique
- « 100% santé » garanti pour une partie du panier dentaire
- **Pour les aides auditives, le plafond des tarifs abaissé de 200€ et le remboursement sécurité sociale + complémentaire augmenté de 50 €**
(Gain de reste à charge en moyenne de 250€)

2021

- « 100% santé » assuré pour le reste du panier dentaire
- « 100% santé » garanti pour les aides auditives

La CFE-CGC salue des avancées notoires...

La CFE-CGC se félicite de l'avancées que porte cette réforme avec la prise en charge de frais de santé dans des domaines où la part de remboursement par l'assurance maladie est actuellement la plus faible.

Elle se félicite aussi que cette réforme s'accompagne de tout un pan de mesures destinées à promouvoir des actes de prévention.

Mais il faut rester conscient que cette réforme ne va pas s'opérer gratuitement mais grâce à un financement partagé entre l'assurance maladie et les trois familles de complémentaire santé.

... mais de sérieuses interrogations persistent

L'entrée en vigueur de cette réforme risque d'entraîner un effet de rattrapage par les assurés qui accéderont à des soins auxquels ils avaient dû jusque-là renoncer, d'où un risque d'inflation des dépenses.

En optique, si, pour un motif esthétique, l'assuré choisit le verre dans le cadre du dispositif 100 % santé mais la monture dans « le panier maîtrisé », la limite maximale du remboursement de la monture sera ramenée de 150 à 100 euros par rapport au panier de remboursement actuellement en vigueur dans le cadre des contrats responsables. D'où une minoration des garanties pour les assurés.

Quel financement pour la réforme ?

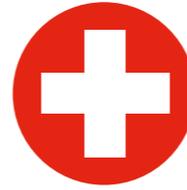
Pilotée dans une approche très encadrée, la Direction de la sécurité sociale estime l'impact financier du « 100 % santé » à 1 milliard d'euros à l'horizon 2023 à part égale entre l'État et les complémentaires santé. Or ces dernières laissent déjà entendre qu'il sera nécessaire d'augmenter à terme les cotisations, plaidant pour une suppression des taxes fiscales.

La grande question est donc de savoir qui, en définitive, va payer l'addition ?



Contacts

Mireille Dispot
déléguée nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr



ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL : PRIVILÉGIER LA DEMANDE DE RECONNAISSANCE EN ACCIDENT DU TRAVAIL PLUTÔT QU'EN MALADIE PROFESSIONNELLE

Conséquence de l'explosion des cas d'épuisement professionnel, la problématique de la reconnaissance de l'origine professionnelle des affections psychiques se pose avec toujours plus d'acuité. Pour la victime, il est souvent plus sûr d'agir pour une reconnaissance en accident du travail (AT) plutôt qu'en maladie professionnelle (MP). Explications.

QUEL EST L'INTÉRÊT POUR UNE PERSONNE EN ÉPUISEMENT PROFESSIONNEL DE DEMANDER A RECONNAÎTRE L'ORIGINE PROFESSIONNELLE DE SON AFFECTION ?

Cette démarche permet tout d'abord à la personne de se reconstruire plus facilement : être conscient que c'est le travail qui est à l'origine de la souffrance permet de se libérer d'un sentiment de culpabilité qui, trop souvent, accable les victimes.

Par ailleurs, l'enjeu est financier puisque la victime d'un AT ou d'une MP sera mieux indemnisée qu'en cas de maladie ou accident « ordinaire ». Notons par exemple l'absence de délais de carence lors de l'arrêt de travail lorsqu'il s'agit d'un AT ou d'une MP, contre 3 jours de carence en cas d'origine non professionnelle. Ou encore des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale d'un montant supérieur : 60 % du salaire journalier puis 80 % à partir du 29^e jour d'arrêt pour un AT ou une MP, contre 50 % en l'absence d'origine professionnelle.

AGIR SUR LE TERRAIN DE L'ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Les chiffres sont parlants : en 2016, l'assurance maladie a reconnu 10 000 troubles psychiques en accidents du travail, contre seulement 596 en maladie professionnelle.

En effet, il est à ce jour extrêmement compliqué de faire reconnaître le syndrome d'épuisement professionnel en maladie professionnelle. La victime doit avoir un taux d'incapacité permanente partielle d'au moins 25 % (taux déterminé par le médecin conseil de la Sécurité sociale, compliqué à obtenir s'agissant d'une affection psychique), pour qu'ensuite son dossier soit examiné par une commission qui se prononcera au cas par cas sur l'existence d'un lien « essentiel et direct » entre l'affection et le travail.

Concrètement, les commissions de reconnaissance n'ont reconnu que 596 troubles psychiques en maladie professionnelle sur les 1 100 demandes qui leur ont été adressées en 2016. Ainsi, mieux vaut privilégier une demande de reconnaissance en accident du travail.

COMMENT FAIRE POUR QUE L'AFFECTION SOIT RECONNUE EN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

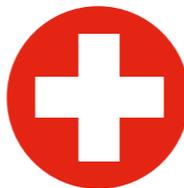
Pour qu'une pathologie soit reconnue en accident du travail, il faut cibler un fait accidentel, temporellement identifiable, survenu à l'occasion du travail. Par exemple, un entretien avec la hiérarchie ou une discussion avec un collègue qui tournent mal.

La jurisprudence a reconnu qu'une dépression nerveuse soudaine, intervenue après un entretien d'évaluation, pouvait être prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail (arrêt de la 2^e chambre civile de la Cour de cassation du 1^{er} juillet 2003).

Déclaration de l'employeur et certificat médical

La procédure à suivre pour faire reconnaître un accident du travail est la suivante : la victime, dans les 24 heures qui suivent l'accident, doit le déclarer en AT auprès de son employeur qui va ensuite transmettre sa déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Si l'employeur ne transmet pas cette déclaration, il risque une amende pour contravention de 4^e voire 5^e classe, ainsi que le remboursement, à l'assurance maladie, de l'intégralité des dépenses liées à l'affection. Par ailleurs, la victime peut, dans les 2 ans qui suivent l'accident, le déclarer elle-même à la CPAM si l'employeur ne l'a pas fait.



Dans un délai raisonnable suite à l'accident (privilégier également un délai de 24h maximum suite à l'accident), la victime doit également demander un certificat médical au médecin pour faire constater la lésion. Lors de ce rendez-vous, il faut être vigilant : la victime doit uniquement déclarer le fait accidentel. Mais en aucun cas des faits préexistants, sinon l'affection pourrait ne pas être reconnue en accident du travail. **Il est donc important que la victime déclare qu'avant le fait accidentel, elle n'était pas en mal-être.**

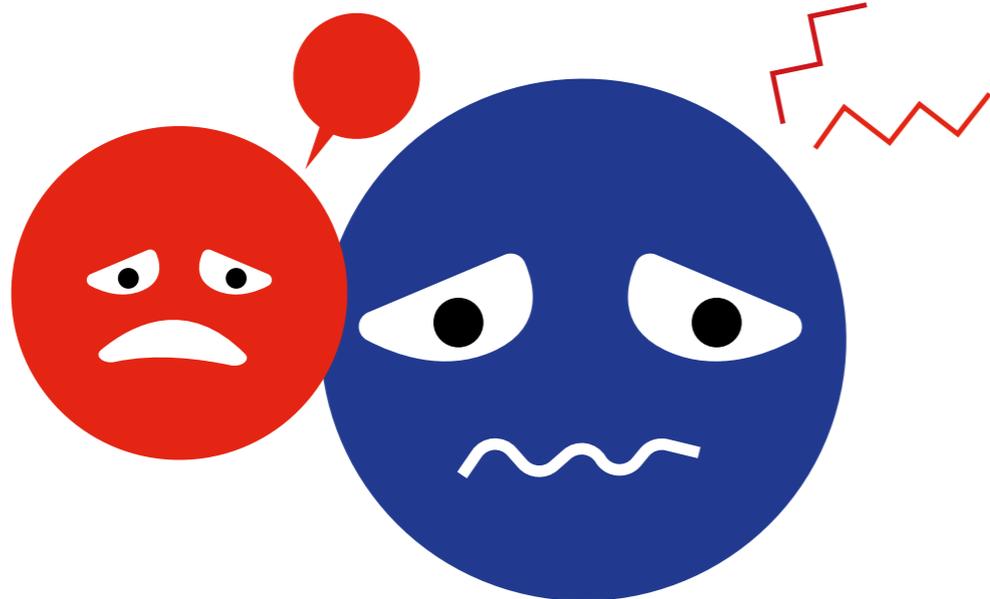
La CPAM, lorsqu'elle aura réceptionné la déclaration de l'employeur et le certificat médical, aura ensuite un délai de 30 jours pour statuer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

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



EN BREF

Handicap : réouverture de la concertation avec les partenaires sociaux

Après une première phase conclue en juin, la deuxième phase de la concertation s'est ouverte le 19 juillet. Au menu : les différents services en faveur des personnes handicapées et des employeurs (aides financières et/ou humaines à l'insertion dans l'emploi, au maintien dans l'emploi, à la compensation du handicap).

Les résultats de la première concertation sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés sont inscrits dans le *projet de loi « pour la liberté choisir son avenir professionnel »* actuellement en fin de débat parlementaire. Si l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés pour les entreprises à partir de 20 salariés est maintenue, les modalités pour atteindre ce taux devraient évoluer pour privilégier l'emploi direct. Le système des accords agréés handicap devrait, lui aussi, être modifié.

Santé au travail : un projet de loi dans les tuyaux pour 2019

La mission parlementaire de la députée Charlotte Lecocq (LREM) sur la santé au travail a pris fin et débouchera en septembre sur un rapport, point de départ d'une probable concertation des partenaires sociaux. Les discussions devraient nourrir un projet de loi au 1^{er} semestre 2019. Objectif : renforcer la prévention via une offre plus claire et plus lisible des (nombreux) acteurs en santé au travail vers lesquels les entreprises peuvent se tourner.



TENDANCES

Moins de 10 % des salariés souhaitent changer d'emploi

2,3 millions. C'est le nombre de salariés français (sur un total de 26,9 millions à fin 2017) qui veulent changer d'emploi, soit un peu moins d'un actif occupé sur dix, selon l'Insee. Un chiffre relativement stable depuis 2014, souligne l'institut.

Cette volonté de changer d'emploi peut avoir des motivations principales très différentes selon la situation des personnes. Ainsi, 23 % d'entre elles souhaitent « *principalement augmenter leurs revenus en changeant d'emploi, s'inscrivant dans le cadre d'une mobilité professionnelle ascendante classique* ». Ce souhait de gagner plus d'argent est davantage invoqué par les professions moins rémunérées (ouvriers, employés), par les agriculteurs et les artisans.

Autres motivations : trouver un emploi plus intéressant (16 %) ou plus stable (19 %), une situation qui concerne surtout des salariés en contrat à durée limitée (CDD, intérim) « *pour qui il s'agit moins d'un souhait que d'une nécessité* ». Enfin, 27 % des actifs désirent changer d'emploi pour améliorer leurs conditions de travail : c'est particulièrement le cas des femmes et des personnes âgées de plus de 50 ans.

Par ailleurs, seuls 38 % des actifs occupés qui souhaitent trouver un autre emploi en recherchent un activement, « *les autres ne le faisant pas principalement par manque de temps* », avance l'étude. A noter : les souhaits de changer d'emploi se concrétisent peu à court terme puisque moins d'un actif occupé sur dix a trouvé dans ce cas un nouvel emploi au cours du trimestre suivant.



« *Changer d'emploi : un projet aux motivations diverses mais qui se concrétise peu à court terme* » (étude Insee, 3 juillet 2018)

Les revalorisations salariales sont de plus en plus individuelles

C'est une tendance désormais bien ancrée : les entreprises privilégient les augmentations individuelles ciblées lors des négociations annuelles obligatoires (NAO). En 2018, seulement 7 % des entreprises (contre 17 % en 2017) prévoient ainsi d'attribuer une augmentation individuelle à l'ensemble de leurs collaborateurs, selon une enquête du cabinet de conseil Mercer. Qui met en avant deux axes forts : les entreprises deviennent « *de plus en plus sélectives dans l'octroi des augmentations* » et « *activent d'autres leviers de négociation que la rémunération pour valoriser et retenir leurs talents* ».

« *Avec la crise de 2008, les entreprises ont freiné le rythme des augmentations de salaire. Elles ont donc dû s'appuyer sur d'autres éléments pour renforcer leur attractivité. Ces initiatives représentent aujourd'hui un élément important des négociations et deviennent un levier clé pour récompenser les performances et fidéliser les talents. On observe en effet une véritable attente de la part des collaborateurs sur le sujet, qui sont en quête de sens dans leurs missions, de flexibilité dans leur organisation quotidienne, ou encore d'un juste équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle* », explique Bruno Rocquemont, directeur du département chez Mercer France.

Globalement, les entreprises ont prévu cette année un budget d'augmentation représentant en moyenne 2 % de la masse salariale, soit 0,2 point de plus qu'en 2017. Un rebond à analyser « *au travers du prisme de la reprise de l'inflation et de celui des rattrapages entrepris par un certain nombre de sociétés après un gel ou de très faibles augmentations* ».



« *7^e édition de l'enquête sur les négociations annuelles obligatoires* (Cabinet Mercer, 9 juillet 2018)





BULLES TWITTER



SNPI INFIRMIER @INFIRMIERSNPI - 06 JUILLET 2018

Agnès Buzyn installe l'Observatoire national de la qualité de vie au travail, pour voir les effets de sa circulaire tarifaire, qui retire encore 960 millions au budget 2018 de l'hôpital déjà en souffrance ! SOS [#infirmières](#) [#ONDAM](#) [#QVT](#)



BEATRIX JOUNAULT @FBEAJLT - 09 JUILLET 2018

Charte éthique et numérique [#RH](#) : voilà une excellente initiative menée en collaboration entre @LeLabRH et @CFE CGC -CGC réseau confédéral pour de bonnes pratiques dans l'utilisation des données collaborateurs dans le cadre du [#RGPD](#). A télécharger : <http://www.wk-rh.fr/actualites/upload/charte-ethique-rh.pdf> ...



SERVICE PRESSE APEC @APECINFOPRESSE - 11 JUILLET 2018

[ETUDE] @Apec_Etudes et l'Observatoire des Métiers des Télécommunications proposent un éclairage sur les 22 métiers et compétences cadres dans les trois domaines clés : [#cloud](#), le [#bigdata](#) et la [#cybersecurite](#) [https://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Etudes/Les-metiers-et-compétences-cadres-dans-le-cloud-le-big-data-et-la-cybersecurite--etude-Apec-OMT ...](https://presse.apec.fr/Presse/Communiqués-de-l-Apec/Les-Etudes/Les-metiers-et-compétences-cadres-dans-le-cloud-le-big-data-et-la-cybersecurite--etude-Apec-OMT...)



INSEE @INSEEFR - 12 JUILLET 2018

L'emploi des [#seniors](#) en hausse entre 2007 et 2017 : plus de temps partiel et d'[#emplois](#) à durée limitée <https://www.insee.fr/fr/statistiques/3582878> ...



AGENDA

DIMANCHE

12/08

Journée internationale de la jeunesse.

DU **31/08**

AU **10/09**

72^e édition de la Foire de Châlons-en-Champagne, en présence de la CFE-CGC

SEPTEMBRE

- Examen au Parlement du projet de loi plan d'action pour la croissance et la transformation des entreprises (Pacte).
- Présentation, par le gouvernement, du plan pauvreté.

DU **18/09**
AU **20/09**

Salon des comités d'entreprise (CE) à la Porte de Versailles (75015), réunissant élus des CE et représentants du personnel.

LUNDI

24/09

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

JEUDI

27/09

Colloque CFE-CGC sur le handicap invisible et le handicap psychique à Rouen.

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

CONTACTS

Mathieu Bahuet

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

www.cfecgc.org

@CFECCG #cfecgc