

LE

BULLETIN

CONFÉDÉRAL



SOMMAIRE

- P. 3** **EN BREF**
- P. 4 & 5** **L'INFO MILITANTE – RÉUNIS EN UNIVERSITÉ D'AUTOMNE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS ONT TRAVAILLÉ SUR LE FUTUR DE L'ENTREPRISE**
- P. 6 À 10** **REGARDS EMPLOIS**
- P. 11 À 13** **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 14 & 15** **FOCUS - L'INQUIÉTANTE PROGRESSION DE L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL**
- P. 16** **TENDANCES**
- P. 17** **BULLES TWITTER**
- P. 18** **AGENDA**





Élections du 6 décembre dans la fonction publique : la CFE-CGC en campagne

La fédération des services publics CFE-CGC a lancé sa campagne électorale pour les élections du 6 décembre prochain dans les trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière). Plus de 5 millions d'agents publics seront appelés à élire leurs représentants du personnel. Représentée par plus de quarante organisations syndicales sur les trois versants, la Fédération des services publics CFE-CGC « *ambitionne de progresser tant en nombre de voix que de sièges dans les conseils supérieurs et au conseil commun, avec pour objectif affiché la défense des métiers, des droits et acquis statutaires de tous les agents des services publics de notre pays* ».

Les retraites complémentaires du privé vont augmenter de 0,6 % en novembre

Dans un communiqué, les régimes de retraite Agirc-Arrco ont annoncé que les pensions complémentaires des anciens salariés du secteur privé seront revalorisées de 0,6 % au 1^{er} novembre, soit un point de moins que l'inflation prévue pour 2018 par l'Insee (1,6 %), conformément à l'accord paritaire du 30 octobre 2015. Début novembre, la valeur du point Agirc (retraite complémentaire des cadres) sera de 0,4378 €. Celle du point Arrco s'établira à 1,2588 €.

Le gouvernement lance une concertation sur le financement de la dépendance

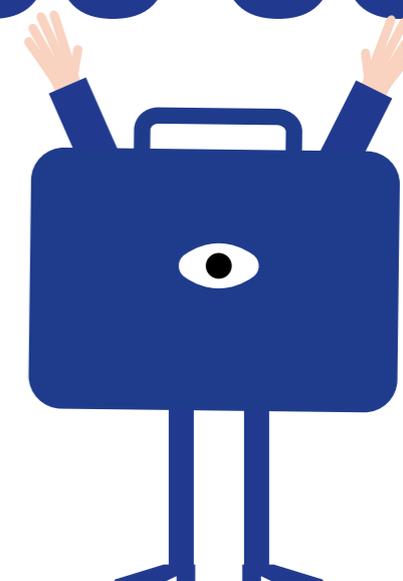
Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé, a annoncé le lancement d'une concertation « *grand âge et autonomie* » sur la dépendance et son financement. Confiée à Dominique Libault, président du Haut conseil du financement de la protection sociale, la concertation doit durer jusqu'en février 2019 et déboucher sur un rapport, prélude à une loi sur l'autonomie courant 2019. Objectif : faire face au futur défi démographique, sachant que, d'ici à 2050, la France comptera près de 5 millions de personnes de plus de 85 ans, contre 1,5 million aujourd'hui.

Droit du travail : un 13^e mois peut bien être versé seulement aux cadres

Saisie par des salariés (employés et ouvriers) de la société Cooper sécurité pour obtenir un 13^e mois réservé aux seuls cadres de l'entreprise, la Cour de cassation indique, dans un arrêt rendu le 26 septembre dernier (**à consulter ici**), que des salariés non-cadres ne peuvent revendiquer, au nom du principe d'égalité de traitement, le versement d'une prime de 13^e mois dont bénéficient les cadres. « *Quelles que soient les modalités de son versement, une prime de treizième mois, qui n'a pas d'objet spécifique étranger au travail accompli ou destiné à compenser une sujétion particulière, participe de la rémunération annuelle versée, au même titre que le salaire de base, en contrepartie du travail à l'égard duquel les salariés cadres et non-cadres ne sont pas placés dans une situation identique* », fait valoir la Cour de Cassation.

LE CHIFFRE

100 000



SOIT, « EN EFFET NET », LE NOMBRE D'EMPLOIS QUI AURAIENT ÉTÉ CRÉÉS OU SAUVEGARDES EN TROIS ANS, ENTRE 2013 ET 2015, SELON LE DERNIER RAPPORT DU COMITÉ DE SUIVI DU CRÉDIT D'IMPÔT COMPÉTITIVITÉ EMPLOI (CICE). ENTRÉ EN VIGUEUR EN 2013, LE DISPOSITIF DOIT ÊTRE TRANSFORMÉ L'AN PROCHAIN EN ALLÈGEMENT DE COTISATIONS SOCIALES POUR LES EMPLOYEURS.



L'INFO MILITANTE

RÉUNIS EN UNIVERSITÉ D'AUTOMNE, LA CFE-CGC ET SES MILITANTS ONT TRAVAILLÉ SUR LE FUTUR DE L'ENTREPRISE

**Gouvernance, intelligence artificielle et big data, rapport des nouvelles générations au travail...
À l'occasion de son UA organisée à Deauville du 9 au 11 octobre, la CFE-CGC a multiplié les débats
pour répondre aux grands défis de demain et redonner du sens.**

Quelle place pour les salariés ? Quel rôle pour l'encadrement intermédiaire ? Comment s'inscrire durablement dans une organisation bousculée par l'impact du numérique et de l'intelligence artificielle ? Comment répondre aux attentes et au positionnement des jeunes générations ? Quelle place pour le dialogue social et les représentants des organisations syndicales dans ce paysage rénové inédit ? Poursuivant ses travaux entamés l'an dernier dans le cadre des cycles de conférences « *Y voir clair* », la CFE-CGC a réuni à Deauville plus de 300 militants, issus de toutes ses fédérations. Objectifs : élaborer de nouvelles propositions syndicales pour répondre aux défis de l'entreprise de demain, remettre l'humain au cœur et faire de l'entreprise un bien commun.

Les militants en première ligne

Représentants la CFE-CGC au plus près du terrain dans tous les territoires et toutes les entreprises, au service des salariés, les militants ont été placés au cœur du dispositif. « *Nous avons voulu impliquer totalement nos militants pour que la CFE-CGC d'aujourd'hui et de demain réponde non seulement à leurs attentes, mais aussi à celles des salariés dont ils portent la parole dans l'entreprise et les fonctions publiques* », résume François Hommeril, président confédéral.

Débats, tables rondes et ruches

Au cours de cet événement structurant rythmé par de nombreux débats prospectifs et tables rondes réunissant des experts de haut niveau issus de l'entreprise et de la société civile, les militants CFE-CGC

(délégués syndicaux, représentants du personnel...) se sont notamment réunis pour travailler sous la forme d'une quinzaine de « *ruches* » - des ateliers thématiques animées de manière paritaire - pour dresser un état des lieux, faire émerger des propositions, et ainsi construire la matière programmatique de la CFE-CGC de demain.

Trois thématiques centrales étaient au menu des échanges : la gouvernance (en particulier la question cruciale des administrateurs salariés), les générations Y et Z (rapport au travail et attentes envers l'entreprise, management...), et toutes les problématiques (impacts sur l'emploi, transformations des métiers, droit social des données...) liées à l'irruption vertigineuse de l'intelligence artificielle et du big data dans tous les secteurs d'activité.

« Un syndicaliste est optimiste par nature »

Autant de débats fondamentaux que la CFE-CGC continuera de nourrir avec des propositions constructives. « *Un syndicaliste est optimiste par nature et doit donc travailler à construire un monde meilleur, rappelle François Hommeril. Nous ne devons pas laisser aux employeurs le monopole de l'expression sur ce que doit être l'entreprise et un collectif de travail. L'entreprise a perdu du sens car tout a été concentré sur les intérêts financiers pour le capital. Or sans capital humain, il n'y a pas d'entreprise. L'entreprise peut être un lieu d'épanouissement, à condition bien sûr qu'elle nous propose un projet qui a du sens.* »



L'INFO MILITANTE

UNIVERSITÉ D'AUTOMNE CFE-CGC : ILS/ELLES ONT DIT...

« Le collectif est un défi permanent. Vous avez fait le choix du collectif, comprenant que l'individualisme ne garantit rien à personne sinon que de prendre tout son risque pour soi. »

François Hommeril
président de la CFE-CGC

« Les jeunes ne comprennent rien aux syndicats et imaginent juste ce qu'ils voient à la télé. À l'heure où les entreprises pensent à bien structurer l'intégration des générations Y et Z, il faudrait réfléchir à intégrer ce qu'est le syndicalisme dans ce processus. »

Anaïs Georgelin
co-fondatrice de So Many Ways,
spécialiste des questions de management
intergénérationnel

« Tous les salariés partagent les mêmes valeurs même que les générations Y et Z (conciliation vie pro/vie perso, RSE, lutte contre les discriminations...), mais ne se rejoignent pas sur la vision de l'attachement à l'entreprise. »

Militants CFE-CGC
(restitution des ruches de travail)

« La question pour nous est de savoir à qui appartient l'entreprise, et qui doit décider de son avenir. Il faut un bien commun. Il faut que l'entreprise participe à quelque chose de plus grand et que sa pérennité aille au-delà de la perception des dividendes. »

Vincent Prolongeau
vice-président
du think tank
Entreprise
et Progrès et
président
de Continental
Foods France

« Avec l'IA et le big data, les syndicats ont une vraie fenêtre de tir pour repenser leur rôle dans l'entreprise et y devenir les garants de l'éthique : droits, libertés et potentiels. »

Jeremy Lamri,
fondateur de Monkey Tie et du Lab RH ;
co-auteur, avec la CFE-CGC, de la charte éthique RH

« La raison d'être d'une entreprise, c'est de déterminer cette substance, autre que le profit, qui réunit toutes les composantes de l'entreprise, et qui rassemble. »

Jean-Baptiste Barfety
inspecteur à l'Igas et corédacteur du rapport
« L'entreprise, objet d'intérêt collectif »

« En tant qu'auteurs de science-fiction, nous sommes des lanceurs d'alerte. Charge ensuite aux pouvoirs publics de légiférer pour mettre en place des garde-fous dans le monde du travail. »

Li-Cam
auteure de science-fiction
et consultante en entreprise



LES MOYENS DU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE (CSE) DÉDIÉS À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Consultez notre questions-réponses et les divers conseils de la CFE-CGC en matière d'égalité professionnelle dans le cadre de la nouvelle instance unique de représentation du personnel.

Dans quelles entreprises peut-on mettre en place une commission du CSE dédiée à l'égalité professionnelle ⁽¹⁾ ?

La commission du comité social et économique (CSE) dédiée à l'égalité professionnelle a pour mission de préparer les délibérations du CSE relatives à la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, un accord d'entreprise majoritaire, qui n'est pas susceptible de référendum, peut prévoir de créer des commissions pour l'examen de problèmes particuliers. Ce sont donc les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et l'employeur qui décident du nombre et des attributions de ces commissions. Aujourd'hui, la création des commissions ne relève pas de l'initiative du CSE (comme cela pouvait être le cas pour le CE) : seule la conclusion d'un accord d'entreprise majoritaire est nécessaire !

Dans le cas où un accord collectif serait conclu en vue de mettre en place des commissions au sein du CSE, nous vous recommandons de prévoir, dans l'accord, la mise en place d'une commission dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans les entreprises entre 50 et 300 salariés, à défaut d'accord d'entreprise, aucune commission ne peut être mise en place au sein du CSE.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, ce sont les anciennes commissions obligatoires du comité d'entreprise qui doivent être mises en place, parmi lesquelles la commission dédiée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Quelles sont les modalités d'information-consultation du CSE sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ⁽²⁾ ?

Le CSE est obligatoirement consulté sur trois blocs, dont notamment la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi : nous retrouvons dans ce bloc la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La périodicité n'est plus nécessairement annuelle pour la thématique de l'égalité professionnelle ! Elle le reste seulement à défaut d'accord. En vue de la consultation sur le thème de l'égalité professionnelle, l'employeur doit mettre à la disposition du CSE une liste d'informations spécifiques devant être intégrées à la Base de données économiques et sociales (BDES) :

- Informations et indicateurs chiffrés sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise ;
- Accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes issu de la négociation ou, en l'absence d'accord, du plan d'action.

La BDES doit comporter une liste de thèmes obligatoires, parmi lesquels celui de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise. Cette base de données rassemble l'ensemble des informations nécessaires aux consultations et informations récurrentes du CSE. Ces informations comportent en particulier des indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment sur les écarts de rémunération.

Dans le cas où un accord d'entreprise serait conclu sur le contenu de la BDES, nous vous recommandons de reprendre au minimum les dispositions légales supplétives qui fixent le contenu de la BDES dans le thème spécifique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.



PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Focus sur le plan de développement des compétences, évolution législative du plan de formation établissant notamment une distinction entre formations obligatoires et non-obligatoires.

La fin du plan de formation

La loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel entérine la fin du plan de formation et son remplacement par le plan de développement des compétences. Si l'obligation d'assurer l'adaptation des salariés au poste de travail demeure, la loi fait évoluer le dispositif.

L'évolution du plan de formation était prévue par les partenaires sociaux dans l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018. Il s'agissait alors d'associer plus largement les acteurs dans et en dehors de l'entreprise (les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications notamment), et de développer la co-construction du parcours professionnel des salariés.

Selon le gouvernement, le principal problème était la difficulté « pour distinguer effectivement les différentes catégories du plan » et son absence de « souplesse » vis-à-vis des nouvelles formes de formation (à distance ou en situation de travail). Pour rappel, les deux catégories étaient : 1) les actions d'adaptation au poste de travail, à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ; 2) les actions de développement des compétences.

La nouvelle distinction du plan de développement des compétences

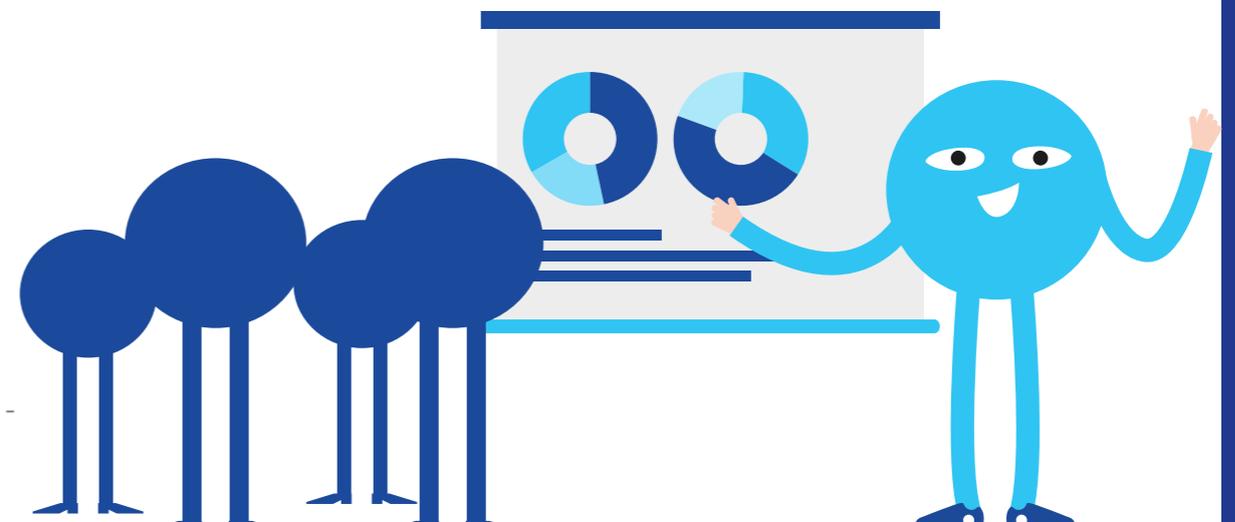
La nouvelle distinction fait état de formations obligatoires et de formations non-obligatoires. Les formations obligatoires sont conditionnées par l'existence d'une convention internationale, de dispositions légales et réglementaires. Elles sont nécessairement suivies durant le temps de travail et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

La question des formations non-obligatoires est légèrement plus complexe. Par défaut, ces formations constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération pendant leur déroulement. Cependant, les formations déterminées par accord collectif d'entreprise ou de branche peuvent se dérouler, en tout ou partie hors temps de travail, dans une limite horaire par salarié fixée par l'accord. Des contreparties supplémentaires peuvent également être définies.

En l'absence d'accord collectif mais avec l'accord du salarié, les formations non-obligatoires peuvent se dérouler tout ou partie hors temps de travail dans la limite de 30h par an (ou 2 % du forfait). Le régime spécifique de la formation hors temps de travail disparaît, emportant avec lui les dispositions relatives à l'allocation de formation (50 % de la rémunération nette, dans la limite de 80h par an).

Un financement mutualisé réservé aux entreprises de moins de 50 salariés

Alors qu'avec le plan de formation, les entreprises de moins de 300 salariés avaient droit au financement mutualisé par l'Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA), le financement du plan de développement des compétences est réservé aux entreprises de moins de 50 salariés. Celui-ci est dorénavant réalisé par l'opérateur de compétences, qui succède à l'OPCA.





LES CADRES PRÊTS À DEVENIR ACTEURS DE LA TRANSFORMATION NUMÉRIQUE

L'usine et le bâtiment du futur reposent sur des évolutions technologiques majeures permises par le numérique. Les conséquences de ces transformations se traduisent par :

- une hausse des offres d'emploi en lien avec ces technologies ;
- la nécessité pour les entreprises d'accompagner leurs collaborateurs vers une meilleure appropriation des outils du numérique via des formations ;
- une transformation des métiers dans leur contenu, avec un recentrage des cadres sur leur cœur d'activité (expertise et l'encadrement) et le souhait d'être accompagnés pour devenir acteurs de cette mutation sociétale.



Un cadre sur deux perçoit les changements liés à la transformation numérique

Les changements liés à la transformation numérique (nouvelles techniques, nouveaux produits ou services, nouvelle organisation du travail...) sont perçus par un cadre sur deux. De la même façon que les responsables du recrutement appellent à la montée en compétences de leurs salariés sur de nouveaux domaines d'expertise technologique, les cadres soulignent l'impératif d'être formés aux nouveaux outils. Un besoin d'autant plus criant que près de 6 cadres sur 10 indiquent éprouver des difficultés dans leur travail du fait de la transformation numérique.

Une opportunité de se recentrer sur son expertise

Au-delà de cet accompagnement, les cadres insistent sur la nécessité de s'adapter aux nouvelles formes d'organisation du travail rendues possibles par la révolution numérique. Impliquant un travail plus collaboratif, les libérant des tâches les plus contraignantes, la transformation numérique représente une opportunité de se recentrer sur leur expertise et d'aller vers un encadrement plus proche et personnalisé.

La formation, un enjeu d'amélioration de l'employabilité des cadres

Le cadre du futur sera capable à la fois d'exploiter du big data pour piloter son activité, d'animer de manière active les différentes équipes qu'il encadre, et de faire évoluer la relation client au plus près des besoins. Les cadres font de la formation un enjeu d'amélioration pour leur employabilité, mais aussi un élément clé pour la capacité d'investissements des entreprises et leur rentabilité à plus long terme. Renouveau industriel, formation et transformation numérique apparaissent donc indubitablement liés.

Cette synthèse ci-contre intègre les résultats de travaux dans 6 nouveaux domaines - intelligence artificielle, cobotique (interaction homme-robot), bâtiment intelligent, simulation numérique, réalité virtuelle/augmentée et cybersécurité industrielle - et l'opinion des cadres en poste sur la transformation numérique dans l'industrie et la construction.

Dès lors, quelle vision les cadres ont-ils de la transformation digitale des entreprises ? Quels effets en perçoivent-ils ?



COMMENT L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR FABRIQUE-T-IL DES CADRES ?

Les établissements d'enseignement supérieur s'efforcent de préparer leurs étudiants aux réalités économiques et, plus spécifiquement, au rôle et à la posture de cadre qu'ils pourraient occuper après leurs études ou dans leur parcours professionnel. Les dispositifs de professionnalisation spécifiques (stages, projets, conférences de professionnels, visites d'entreprise...) qui y sont déployés sont mis en exergue, ainsi que la mise en adéquation entre formation et emploi qui reste au cœur de leurs objectifs.



Ces dispositifs sont plus ou moins développés et diversifiés selon les établissements. Mais, même lorsqu'il s'agit d'en déplorer la rareté, le caractère tardif, la trop faible durée ou le côté par trop artificiel, l'énorme majorité des interlocuteurs rencontrés adhère à leur principe et n'en remet jamais en cause l'utilité, la pertinence ou même la nécessité.

D'une certaine manière, la mise en adéquation entre formation et emploi reste bien la fonction manifeste de ces dispositifs de (pré-) professionnalisation. C'est bien la fonction réelle qu'elle continue de remplir auprès d'individus, plus nombreux dans l'école de commerce et, à un degré moindre, dans l'école d'ingénieurs, qu'à l'université. Mais, pour une partie des personnes interrogées, l'enjeu ou la fonction de ces dispositifs semble être une mise en adéquation entre personne et marché.



« La fabrique des cadres », Apec (juillet 2018)

Dans les établissements étudiés, la préprofessionnalisation des étudiants, c'est-à-dire un ensemble de dispositifs occupant une place intermédiaire, dans le temps et dans leur nature, entre enseignements académiques et insertion professionnelle, a pour cadre de référence la logique « adéquationniste » de la mise en adéquation entre formation et emploi.

L'importance du stage dans l'acquisition de compétences

Au premier rang de ces dispositifs figure le stage – en particulier le stage long – important dans l'acquisition de compétences, la socialisation, la détermination du projet professionnel, la capacité à exercer un recul critique sur le monde professionnel, etc. Mais peuvent s'y ajouter de multiples autres dispositifs (projets, conférences de professionnels, visites d'entreprise, années de césure...) tout aussi intermédiaires et liminaux.

Contacts

Jean-François Foucard
Secrétaire national en charge
du secteur Emploi, formation,
digitalisation, égalité
professionnelle
jeanfrancois.foucard@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,
Formation et Travail**
Camille Alex
Franck Boissart
Aurélie Céa
Laurence Matthys

Eric Freyburger
Délégué national
eric.freyburger@cfecgc.fr



QUEL PROJET POUR LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE EN 2019 ?

Un exercice parlementaire annuel

Depuis 1996, le Parlement vote chaque année la loi de financement de la Sécurité sociale (LFSS) de façon distincte de la loi de finance (LF). Sont ainsi fixées les prévisions de recettes et les objectifs de dépenses des diverses branches : famille ; maladie ; accident du travail/maladies professionnelles ; vieillesse et recouvrement.

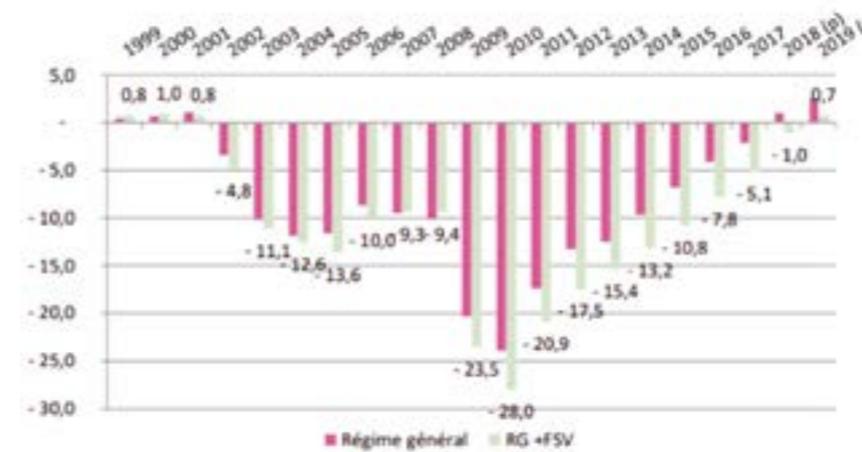
Ces budgets mettent en jeu des masses financières supérieures à celles du budget de l'État. En matière de santé, le Parlement fixe aussi un Objectif national des dépenses d'assurance maladie (ONDAM), déterminé en pourcentage d'augmentation des dépenses.

Le processus d'élaboration de cette loi s'étend sur une période allant de mi-avril à mi-octobre. Après adoption en Conseil des ministres et vote par les conseils d'administration des Caisses nationales de Sécurité sociale (CNAF, CNAM, CNAV, ACOSS), le projet de loi et ses annexes doivent être déposés à l'Assemblée nationale au plus tard le 15 octobre (délai constitutionnel).

Un objectif prioritaire pour 2019 : finaliser le rééquilibrage des comptes de la Sécurité sociale...

Dans le droit fil des exercices précédents, l'objectif principal du PLFSS est d'atteindre dès 2019 l'équilibre de l'ensemble des comptes - régime de base et fond solidarité vieillesse (FSV) - avec un total apurement de la dette sociale à l'horizon 2024. Ce serait une première depuis 18 ans !

Évolution du solde du régime général et du FSV de 1999 à 2019 (en Md€)



Dépenses en Mds€

	2015	2016	2017	2018(p)	2019(p)
CNAM - Maladie	-5,8	-4,8	-4,9	-0,9	-0,5
CNAM - AT-MP	0,7	0,8	1,1	0,8	1,1
CNAV	-0,3	0,9	1,8	0,8	0,7
CNAF	-1,5	-1,0	-0,2	0,4	1,2
RG	-6,8	-4,1	-2,2	1,1	2,5
FSV	-3,9	-3,6	-2,9	-2,1	-1,8
RG + FSV	-10,8	-7,8	-5,1	-1,0	0,7



... Mais des mesures inacceptables pour atteindre cet objectif

1 La sous-indexation des prestations sociales selon un subtil mécanisme différencié

L'ensemble des prestations sociales augmenteront en 2019 et 2020. Mais pas toutes à la même vitesse :

- les prestations prioritaires (prime d'activité, minimum vieillesse et allocation adulte handicapé) bénéficieront d'une revalorisation exceptionnelle de plus de 4 % par an ;
- les prestations en direction des plus fragiles (minima sociaux dont le RSA et l'allocation de solidarité spécifique) augmenteront de l'ordre de 1,5 % par an ;
- les « autres prestations sociales » n'augmenteront que de 0,3 % soit une revalorisation inférieure à l'inflation.

Pour la CFE-CGC, cette sous-indexation, par une méthode insidieuse mais redoutable sur la durée, pénalise tout particulièrement les retraités, déjà ponctionnés cette année par la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG) CSG.

Cette sous-indexation prend, de surcroît, un caractère quasi institutionnel puisqu'elle s'étale sur le long terme.

2 Des mesures drastiques dans le domaine de la santé

Un effort d'économie de 3,8 Mds€ est demandé à l'assurance maladie alors que la situation dans les hôpitaux se dégrade, en particulier celle des professionnels de santé. Par ailleurs, l'Objectif national de dépenses d'assurance maladie (Ondam), même réévalué à 2,5%, est insuffisant dans le contexte de l'inflation.

3 Un panier de soins 100 % santé en optique, dentaire et audiologie qui augure, à terme, un transfert de l'assurance maladie sur les assureurs privés

Au-delà de l'aspect louable de cette réforme qui devrait permettre de lutter contre le renoncement au soin, il faut s'attendre à une augmentation des cotisations des organismes complémentaires.

La CFE-CGC :

- partage la priorité donnée à la prévention, essentielle au regard des enjeux économiques et sociaux sous réserve des moyens dédiés à sa mise en œuvre ;
- se félicite de l'évolution du mode de rémunération des professionnels de santé et du passage de la tarification à l'acte vers celle au forfait pour les maladies chroniques,
- considère que les mesures prises sur le médicament vont dans le bon sens.

En revanche, la CFE-CGC ne partage pas les mesures d'économie drastiques prises dans le domaine de la santé ni le discours fallacieux tenu aux assurés sociaux sur le « 100 % santé » : ce n'est pas gratuit mais pris en charge pour partie par l'assurance maladie et au-delà par les complémentaires santé !

Compte tenu de l'ampleur estimée du rattrapage, ce sont, in fine, les assurés sociaux qui vont supporter le poids de cette réforme.

4 Une perte d'avantages sociaux pour les familles

Les modalités de calcul des aides personnelles au logement sont modifiées (liquidation sur la base du revenu courant et non plus sur celui des deux années précédentes). Le manque à gagner est estimé à 1,3 Mds€.





5 Une perte d'avantages sociaux pour les personnes en situation de handicap

Le PLFSS 2019 restreint les conditions d'accessibilité à l'AAH.

Pour la CFE-CGC :

- le prolongement du versement des aides à la garde d'enfant jusqu'à l'entrée à l'école maternelle constitue une mesure favorable ;
- la majoration des aides pour la garde d'un enfant en situation de handicap est une avancée ;
- l'alignement de la durée du congé maternité des travailleuses indépendantes et des exploitantes agricoles sur celle des salariées peut être considéré comme une mesure d'équité ;

En revanche, pour la CFE-CGC, après la baisse successive du quotient familial et la mise en place de la modulation des allocations familiales, la politique familiale s'éloigne inexorablement de ses deux fondamentaux, à savoir :

- La redistribution horizontale entre famille avec et sans enfants
- La conciliation des temps de vie

De surcroît, la sous-indexation des prestations familiales et le nouveau mode de calcul des aides au logement ne sont pas des facteurs favorables à la natalité.

6 Des exonérations de cotisations sociales pérennisées et non compensées

Le PLFSS transforme le crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (CICE) en baisse de cotisations sociales pérennes. Si la compensation des exonérations de cotisations n'est pas remise en cause pour 2019, elle risque d'être en partie imputée à la branche vieillesse. Par la suite, l'État compte s'en désengager progressivement dès 2020, ce que la CFE-CGC ne peut accepter.

La même problématique se pose en ce qui concerne l'exonération de cotisations sociales des heures supplémentaires.

La CFE-CGC avait, l'an dernier, revendiqué la compensation intégrale des cotisations patronales retraite complémentaire par l'Etat sous la forme d'un flux régulier de recettes.

Nous ne pouvons accepter ce désengagement progressif qui représente au total un manque à gagner de 1,5 Mds€, qui fragilise la Sécurité sociale et notre modèle de protection sociale.

Des moyens qui ne sont pas à la hauteur

Qu'il s'agisse de politique sociale ou de politique de gestion, les budgets des caisses de Sécurité sociale sont à la baisse.

Cette situation préoccupante se double d'une réduction drastique des effectifs : au total, plus de 7 500 postes seront supprimés sur la période 2018 - 2022.

Position CFE-CGC Conseil d'Administration Caisses nationales de sécurité sociale			
CNAF	Vote contre	CNAV	Vote contre
CNAM	Abstention	ACOSS	Vote contre

Contacts

Mireille Dispot
délégue nationale
mireille.dispot@cfecgc.fr



FOCUS

L'INQUIÉTANTE PROGRESSION DE L'ABSENTÉISME AU TRAVAIL

**Dégradation des conditions de travail, désengagement, vieillissement de la population...
Avec 17,2 jours d'absence en moyenne par salarié en 2017, l'absentéisme a atteint
son plus haut niveau depuis 10 ans, selon une étude du cabinet Ayming.**

Dix ans déjà que le Baromètre de l'absentéisme au travail et de l'engagement réalisé par le cabinet Ayming rythme l'actualité sociale de l'automne. Ce baromètre ([téléchargeable ici](#)) s'appuie sur une large base statistique de 46 500 entreprises interrogées employant plus de 1,8 million de salariés du secteur privé. Il est complété par une étude qualitative réalisée auprès de 1 000 personnes portant sur leur engagement dans l'entreprise, conduite en mai 2018 par Kantar TNS.

Un taux d'absentéisme en progression constante

Que retenir du baromètre 2018 ? Une augmentation globale de l'absentéisme (arrêts maladie, accidents de travail, maladies professionnelles) dont le taux moyen est passé de 4,59 % en 2016 à 4,72 % en 2017. Avec 17,2 jours d'absence des Français en 2017, l'absentéisme au travail atteint son plus haut niveau depuis 10 ans. « Cette hausse s'observe depuis quelques années », observe Ayming. S'agissant des régions, l'étude indique que le Nord-Est et le Sud-Ouest « portent les taux d'absentéisme les plus élevés », avec respectivement 5,06 % et 5,50 % ;

Explications données pour le Nord-Est (Ardennes, Marne, Aube, Haute-Marne, Vosges, Haut-Rhin, Bas-Rhin, Moselle et Meurthe-et-Moselle) : il souffre d'une industrie « sinistrée » et d'un niveau sanitaire « moins favorable » avec « les taux les plus élevés de cancer en France ou de maladies cardiovasculaires ». Le Sud-Ouest (Hautes-Pyrénées,

Gers, Tarn-et-Garonne, Lot, Aveyron, Lozère, Gard, Hérault, Pyrénées Orientales, Ariège, Haute-Garonne, Tarn) est quant à lui « impacté par des taux de chômage élevés depuis plusieurs années », ce qui fait que « les salariés sont moins enclins à partir d'un emploi insatisfaisant. Par conséquent, dans la durée, l'absence devient un recours au manque d'intérêt pour son travail ».

Des variations notables selon l'âge

Comme chaque année, on observe en 2017 que le taux d'absentéisme augmente en fonction de l'âge. Il passe de 2,21 % pour les moins de 25 ans à 7,11 % pour les plus de 56 ans suivant une progression linéaire (3,60 % pour les 31-40 ans, 4,59 % pour les 41-50 ans...). Cela s'explique, selon Ayming, par le fait que les absences des aînés sont souvent « de longue durée » car leurs facteurs d'absences sont « plus contraignants (pathologies lourdes...) ».

En revanche - et ce n'est pas contradictoire - l'étude établit que, dans chaque catégorie d'âge, « l'absentéisme diminue avec l'ancienneté ». Par exemple, dans la tranche des 51-55 ans, un salarié ayant moins d'un an d'ancienneté aura un taux d'absentéisme de 6,63 %, tandis qu'un autre ayant plus de 20 ans de présence plafonnera à 4,94 %. « Plus les salariés sont installés dans leur entreprise, plus leurs engagements professionnels et personnels sont importants, moins l'absentéisme est important », analyse Ayming.



FOCUS



La CFE-CGC pointe les conditions de travail et la pénibilité psychique

Au-delà de ces chiffres très méticuleux, que l'on pourrait compléter avec ceux du Benchmark de l'association des DRH des grandes collectivités - qui montre que le taux d'absentéisme dans les collectivités territoriales est passé de 7,85 % en 2015 à 8,2 % en 2016 - ces résultats traduisent des problèmes de fond traités depuis longtemps par la CFE-CGC. Comme l'a récemment rappelé François Hommeril, reçu à Matignon le 31 août dernier, « *il existe dans les entreprises un lien très clair entre l'absentéisme au travail, les arrêts maladie et les conditions de travail* ». De son côté, Martine Keryer, secrétaire nationale en charge de la santé au travail, tire régulièrement la sonnette d'alarme sur le fait que, s'il y a « *de plus en plus d'absentéisme dans les entreprises et dans la fonction publique* », c'est parce que « *le travail est de plus en plus pénible sur le plan psychique* ».

Traiter les questions de l'organisation du travail et du bien-être au travail

Si Claude Tendil, président de la Commission protection sociale du Medef, a beau jeu de déclarer (le 18 octobre à l'AFP) qu'il « *n'y pas eu d'explosion du coût des arrêts de travail ni des indemnités journalières* » et que « *cela progresse en ligne avec les autres dépenses de la médecine de ville* », force est de constater que la question de l'absentéisme est plus que jamais à relier à celles de l'organisation du travail et du bien-être au travail.

UNE MISSION SUR LA HAUSSE DES ARRÊTS MALADIE

Face à la hausse du montant des indemnités journalières (IJ), une mission de réflexion sur les arrêts de travail vient d'être mise en place par le gouvernement. Celle-ci a été confiée à Jean-Luc Bérard (DRH du groupe industriel Safran depuis 2010, ex-directeur général de l'Unedic) et à Stéphane Seiller, magistrat à la Cour des comptes, énarque, ancien DG de la caisse nationale RSI et patron par intérim en 2018 de l'Asip Santé. « *Une initiative plutôt surprenante* », soulignait en septembre dernier le journal Le Monde, dans la mesure où l'inspection générale des affaires sociales a remis, début juillet, un rapport sur cette thématique...

Les propositions de MM. Bérard et Seiller sont attendues début 2019. Une telle mission vient compléter celle sur la santé au travail, lancée fin 2017 par les ministres Agnès Buzyn et Muriel Pénicaud. Laquelle mission a donné lieu au rapport Lecocq (remis fin août au gouvernement) pour renforcer la prévention des risques professionnels.



TENDANCES



Les cadres confrontés à la réunionite aiguë au travail

Trop de réunions tueraient-elles les réunions ? Quoi qu'on puisse en penser, un constat s'impose : les cadres consacrent toujours plus de temps aux réunions, jusqu'à quatre heures par semaine désormais selon un sondage réalisé par l'institut Ifop et le site Wisemply auprès de 1 001 personnes représentatives de la population cadre. Concrètement, les cadres passent aujourd'hui 27 jours par an en réunion soit 3 jours de plus qu'en 2016 !

Dans le détail, cette augmentation s'explique par une hausse du nombre moyen de réunions hebdomadaires (3,5 en 2018 contre 3 en 2016) car, dans le même temps, la durée moyenne des réunions a diminué de 11 minutes (1h09 en 2018 contre 1h20 en 2016), souligne l'Ifop. Malgré la hausse globale du temps passé en réunion, les cadres sont 49 % à déclarer « éprouver des difficultés à s'exprimer en réunion », celles-ci étant « mal organisées et ne permettent plus d'impliquer les collaborateurs dans les projets de l'entreprise ». A noter : en région parisienne, le nombre moyen de réunion hebdomadaires grimpe à 4,1, contre 3,2 en province.

Dans les grandes entreprises (4,5 réunions hebdomadaires en moyenne pour les structures de plus de 5 000 salariés), les réunions de suivi ont tendance à se multiplier mais dans 46 % des cas, le mail reste « le seul moyen pour communiquer les informations stratégiques sur le long-terme », précisent les auteurs. De quoi générer de la frustration, les cadres étant 78 % à indiquer que leur opinion est « rarement voire jamais prise en compte par leur direction lors de prises de décisions importantes ».



« Toujours plus de réunions pour les cadres français ! », sondage Ifop pour le site Wisemply (24 septembre 2018)

Intelligence artificielle : les offres d'emploi en plein boom

Le développement sous tous azimuts des technologies liées à l'IA constitue un vivier de nouvelles opportunités professionnelles pour les cadres. Selon l'Apec, le nombre d'offres d'emploi dans le domaine de l'intelligence artificielle a en effet plus que doublé l'an dernier, le site ayant publié 2 398 offres en 2017 contre 1 127 en 2016. Plus précisément, 40 % des offres parues proviennent de sociétés d'activités informatiques, loin devant les activités de conseil et gestion des entreprises (19 %) et les sociétés d'ingénierie-recherche et développement (11 %).

En termes de postes et de compétences recherchées, « une très grande majorité des offres répondent aux intitulés de développeurs informatiques ou de data scientists ou data analysts ». Ces appellations, précise l'Apec, recouvrent toutefois des attentes diverses en ce qui concerne les connaissances, les compétences et les besoins en matière d'intelligence artificielle, « même si une formation solide en informatique et/ou en mathématiques est souvent un prérequis ».

Au niveau géographique, 63 % des offres d'emplois relatives à l'IA émanent d'entreprises franciliennes, suivies par les entreprises basées en région Auvergne-Rhône Alpes et en région Occitanie (16 % des offres à elles deux). Toutefois, « cette distribution est moins le reflet de la place qu'occupe l'industrie au sein des différents territoires que de la métropolisation de certaines activités de services aux entreprises : entreprises de service du numérique (ESN), sociétés de conseil ou cabinets d'ingénierie », souligne l'Apec.



« L'intelligence artificielle – Tendances métiers dans l'industrie », étude Apec (3 octobre 2018)



BULLES TWITTER



FRANÇOIS HOMMERIL @FHOMMERIL - 07 OCTOBRE 2018

Faisons simple. Disons que la vente d'ADP est un scandale du même niveau de bêtise que la vente des autoroutes. Pour ne pas dire + @CFECCG



LES ECHOS EXECUTIVES @ECHOSEXECUTIVES- 13 OCTOBRE 2018

Burn-out : gare au déni ! #RH #Burnout <https://business.lesechos.fr/directions-ressources-humaines/ressources-humaines/bien-etre-au-travail/0302360585605-burn-out-20-des-personnes-a-risque-dans-le-deni-324117.php> ... via @EchosExecutives



CFE-CGC @CFECCG - 09 OCTOBRE 2018

« Un syndicaliste est de nature optimiste. Par son engagement, il fait preuve qu'on a toujours le choix et qu'il y a toujours une vision humaniste de la société qui nous est promise » @fhommeril #QuelleEntrepriseDemain #CFECCG



BERNARD DOMERGUE @BDOMERGUE - 14 OCTOBRE 2018

Les représentants du personnel, garants de l'éthique face à l'IA et aux algorithmes ? (accès libre) Université d'automne @CFECCG de Deauville #QuelleEntrepriseDemain @G_LECUELLE @fhommeril @GerardMardine @JeremyLamri @Calimaq <http://www.actuel-ce.fr/content/devenir-les-garants-de-lethique-dans-lentreprise-un-nouveau-role-pour-les-representants-du...>

CONSEIL > EXPERTISE > FORMATION

SECAFI
Groupe ALPHA

Découvre **amis**, 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

amis

amis

www.secafi.com



AGENDA

JEUDI

08/11

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

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.

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>

JEUDI

06/12

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

JEUDI

08/11

La CFE-CGC Métallurgie partenaire des Assises de l'Industrie au Pavillon Dauphine, à Paris.

MARDI

13/11

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

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.

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

@CFECCG #cfecgc



**Pour nous,
c'est le moment
d'acheter
notre nouvelle
voiture.**

CRÉDIT AUTO
1,95%⁽¹⁾
TAEG fixe⁽²⁾
sur 48 mois

**Ce qui est essentiel pour nous,
c'est de changer de véhicule
à moindre coût.**

Grâce au Crédit Auto de la Macif,
nous avons pu profiter d'un taux avantageux
pour changer de voiture facilement.

**Découvrez tous les avantages
du crédit auto en agence
ou sur macif.fr**

Assurances
Banque
Santé
Essentiel pour moi



Un crédit vous engage et doit être remboursé. Vérifiez vos capacités de remboursement avant de vous engager.

Exemple pour un crédit véhicule de 10 000 € sur 48 mois au **TAEG fixe⁽²⁾ de 1,95 %⁽¹⁾** (taux débiteur fixe de 1,85%). La **mensualité est de 220,62 €**. Le **montant total dû : 10 389,76 €**. Hors assurance facultative s'ajoutant à la mensualité : 4,24 € par mois et par emprunteur, soit un montant total dû assurance de 203,52 € (TAEA 1,01%), décès, perte totale et irréversible d'autonomie, incapacité temporaire totale de travail, invalidité permanente⁽³⁾.

(1) Offre valable du 17/09/2018 au 31/10/2018, conditionnée par la détention ou l'ouverture d'un compte bancaire bleu Anis avec prélèvement des échéances du crédit sur ce compte bancaire. Sous réserve d'acceptation de l'organisme prêteur Socram Banque et après expiration du délai légal de rétractation. En dehors de ces conditions, le TAEG fixe sur 48 mois est de 3,25 %. Détails et conditions du compte bancaire bleu Anis dans les Conditions Générales, les Conditions particulières et le Guide tarifaire en vigueur. Conditions générales et Guide tarifaire disponibles sur macif.fr.
(2) Le TAEG fixe inclut le coût d'immobilisation du fonds mutuel de garantie (souscription obligatoire, 2 % du montant du prêt compris dans les mensualités), remboursable par Socram Banque à la bonne fin du crédit.
(3) Pour le prêt cité ci-dessus et pour un emprunteur âgé de 40 ans à 59 ans. Garanties accordées dans les conditions et limites fixées au contrat d'assurance.

Les crédits à la consommation et le compte bancaire bleu Anis proposés par la Macif sont des produits Socram Banque - Société anonyme au capital social de 70 000 000 €. RCS Nant 082 014 805. Siège social : 2 rue du 24 Février - CS 90000 - 79000 Nant cedex 9. Mandataire en assurance N° ORIAS 08044908 (www.orias.fr). Vous avez le droit de vous opposer sans frais à ce que vos données personnelles soient utilisées à des fins de prospection commerciale par courrier adressé à Socram Banque.
Le contrat d'assurance en couverture des crédits est souscrit auprès d'un groupe d'assureurs dont Mutavie est opérateur. MUTAVIE SE - Société européenne à Directeur et Conseil de surveillance. Entreprise régie par le Code des assurances. Capital 40 200 000 €. RCS Nant 8 385 012 203. Siège social : 14 rue de Paris - CS 50000 - 79000 Nant cedex 9.
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 Paris-de-Fland - 79000 Nant. Intermédiaire en opérations de banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005470 (www.orias.fr).