



## *A la Une : actualités*

*Semaine du 19 au 23 février 2018*

### **SOMMAIRE**

- ✓ **SALAIRE** : Les augmentations de salaires en hausse pour la première fois depuis 7 ans
- ✓ **ORDONNANCES MACRON** :
  - Fusion des instances représentatives : entre 150000 et 200000 salariés vont perdre leur mandat
  - Le forfait jour pourra être imposé à tous les salariés
- ✓ **ORGANISATION** : Nominations au comité exécutif d'Allianz
- ✓ **SOCIAL** : A la hausse ou la baisse, 24 mesures qui affectent votre pouvoir d'achat
- ✓ **ECONOMIE** : Assurance chômage : les principaux points de l'accord mis à la signature

**BONNE LECTURE**

### Les augmentations de salaires en hausse pour la première fois depuis 7 ans

Le Figaro par Quentin Périnel le 21 février 2018

**Une tendance prometteuse. Pour la première fois depuis 2011, les organisations prévoient une augmentation de 2%, toutes populations confondues. 86% des entreprises n'ont pas tenu compte des dernières évolutions fiscales.**

Après des chiffres très encourageants concernant le recrutement et le moral des cadres pour l'année 2018 - tendances dévoilées dans une étude de Cadremploi il y a quelques jours - le vent d'optimisme gagne également les augmentations! Pour la première fois depuis 2011, les budgets d'augmentation des salaires repartent en effet à la hausse. Tel est le principal enseignement de l'étude Deloitte sur les augmentations salariales en cours de négociation ou de versement. Cette analyse a été réalisée à partir des résultats d'un questionnaire administré à plus d'une centaine d'entreprises en janvier 2018.

Ainsi, à date de fin janvier 2018, plus d'une entreprise sur deux (58%) a ouvert ses Négociations annuelles obligatoires (NAO), un tiers (29%) les a finalisées. Lors de ces fameuses NAO, 86% des entreprises n'ont pas tenu compte des dernières évolutions fiscales - incluant notamment la hausse du taux de 1,7 point de la CSG déductible, CICE, charges patronales. Les organisations prévoient ainsi une augmentation de 2%, toutes populations confondues. Du jamais vu depuis sept ans. Dans le détail, les entreprises privilégient une forte individualisation (1,52% en moyenne) des augmentations salariales au détriment des augmentations générales et collectives (0,48% en moyenne).

#### **Le salaire fixe n'est pas la seule forme d'augmentation**

L'étude de Deloitte pointe aussi du doigt un écart de 0,2 à 0,3 point dans les pratiques d'augmentation entre les grandes et petites organisations pour les populations cadres et cadres supérieurs. Pour les non cadres, le budget reste similaire. On constate que d'une année sur l'autre, la différence en termes de

pratiques de budgets d'augmentation entre les secteurs se réduit. Ainsi, le secteur financier et l'industrie de la santé ont à nouveau des pratiques d'augmentation légèrement plus dynamiques. Quant aux services et à la distribution, ils ont des budgets un peu plus faibles.

Dernier enseignement important: la diversification des formes d'augmentation. Lors de leurs NAO, 70% des organisations prévoient en effet de mettre en avant des éléments autres que l'augmentation de salaire annuel fixe: intéressement, participation, augmentation de primes ou de la participation employeur au régime de santé et prévoyance, réévaluation des tickets restaurant, Perco, Compte épargne-temps, qualité de vie au travail... Combien pouvez-vous espérer en plus sur votre fiche de paie? Selon une seconde étude publiée par le cabinet de recrutement Robert Half il y a quelques jours, les augmentations de salaires devraient osciller majoritairement entre 1% et 5%.

Toutefois, tous ne devraient pas bénéficier de cette augmentation. «Pour ceux dont le salaire est déjà au taux du marché (34% des dirigeants estiment que les salariés dans ce cas ne seront pas augmentés) ou dont la dernière augmentation est trop récente (pour 16 % des dirigeants, cette situation les prive d'une nouvelle augmentation), il sera difficile de prétendre à une augmentation», souligne le rapport. D'autre part, les mauvais résultats et les avantages supplémentaires «non financiers» pèsent dans la balance. «En général, la raison principale qui pousse les DG, managers et DSI à ne pas augmenter leurs collaborateurs est le manque de ressources financières (pour 53 % d'entre eux)», peut-on lire dans cette étude.

## LES ORDONNANCES MACRON

### Fusion des instances représentatives : entre 150000 et 200000 salariés vont perdre leur mandat

Challenges.fr le 19 février 2018

**Selon Jean-Claude Mailly, le secrétaire général de FO, entre "150.000 et 200.000 personnes vont perdre leur mandat", avec l'obligation de fusion des instances représentatives du personnel fixée par les ordonnances Macron.**

"Près de 150.000 à 200.000 personnes vont perdre leurs mandats, ce n'est pas rien", a lancé le patron de FO.

CHARLES PLATIAU

Entre "150.000 et 200.000 personnes vont perdre leur mandat" du fait de la fusion des instances représentatives du personnel décidée par les ordonnances, estime le secrétaire général de FO, Jean-Claude Mailly, dans un entretien publié lundi 19 février sur le site du quotidien L'Opinion. "Il faut gérer la fusion des instances représentatives du personnel. Près de 150.000 à 200.000 personnes vont perdre leurs mandats, ce n'est pas rien", a lancé le patron de FO. "Quels postes ces personnes vont-elles retrouver? Ce n'est pas simple à gérer, y compris pour les employeurs", a-t-il ajouté.

### Accompagner le retour à l'emploi

Un rapport remis la semaine dernière à la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, préconise d'accompagner dans leur "retour à l'emploi" les élus des entreprises de plus de 5.000 salariés, dont le nombre va baisser du fait des ordonnances. Le phénomène sera accentué par la mise en place de la parité, rendue obligatoire par la réforme Rebsamen. Cela concerne environ 250 entreprises où des élus peuvent avoir des "mandats lourds", c'est-à-dire "mi-temps et plus". Le rapport remis vendredi dernier ne dit pas combien d'élus vont disparaître à l'occasion de cette fusion des délégués du personnel (DP), des élus du comité d'entreprise (CE) et des anciens membres du CHSCT (hygiène, sécurité et conditions de travail) dans une instance unique, le CSE (conseil social d'entreprise). Il est "trop tôt" pour avoir une idée de leur nombre, avait indiqué mercredi la ministre du Travail. En 2011, la Dares évaluait à environ 600.000 le nombre de personnes détenant au moins un mandat d'élu (pour 767.000 mandats de titulaires, y compris de délégués syndicaux).

### Le forfait jour pourra être imposé à tous les salariés

MEDIAPART par Mathilde GOANEC le 17 février 2018

Sénateurs et députés ont autorisé, par le biais d'un amendement de dernière minute, qu'un employeur puisse imposer à un salarié de passer en forfait jour, ce qui permet de passer outre la réglementation sur le temps de travail. S'y opposer vaudra licenciement. Les syndicats dénoncent la manœuvre.

« Il faut bien le reconnaître, ils sont sacrément bons... » Philippe Masson, membre du collectif

juridique de l'UGICT (la fédération dédiée aux cadres à la CGT) admire, avec amertume, la manœuvre parlementaire. En catimini, sénateurs et députés ont ajouté un amendement explosif à la sixième ordonnance réformant le code du travail présentée pourtant par le gouvernement comme purement technique. Il est désormais possible pour un

employeur de passer ses cadres au "forfait jour", sans leur consentement explicite. « Sur le fond, c'est très grave, sur la forme, très choquant, assure Philippe Masson. C'est une véritable trahison du discours, ajoute François Hommeril, président de la CFE-CGC, le syndicat de l'encadrement. On ne peut accepter qu'un amendement, sur un sujet aussi contesté que

le forfait jour, permette à un accord collectif de s'imposer au contrat de travail. »

Le décryptage est de rigueur, pour une mesure qui concerne potentiellement des centaines de milliers de salariés du privé. Le forfait jour, régime dans lequel le temps de travail est compté en jours par an plutôt qu'en heures par semaine, permet de faire sauter la borne des 35, 37 ou 39 heures hebdomadaires. Le salarié cadre, ou tout employé bénéficiant d'une « large autonomie », peut ainsi travailler, sans référence horaire, jusqu'à onze heures quotidiennement, en échange de contreparties sur le salaire ou les congés, plus ou moins bien négociées dans le cadre d'un accord collectif.

Ce régime, totalement dérogatoire, était jusqu'ici basé sur le volontariat. Le salarié pouvait donc individuellement s'y opposer. Le forfait jour possède, pour l'employeur, l'immense avantage de supprimer la contrainte du paiement des heures supplémentaires et de rendre l'organisation du travail plus flexible. Pour le salarié, c'est une autre affaire. Si certains y voient effectivement une forme de souplesse dans l'organisation de leur vie professionnelle, pour beaucoup, le passage en forfait jour a surtout signifié un accroissement significatif du temps de travail, doublé d'un effacement des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée, accentué par la généralisation des outils numériques nomades. Les études de la Dares sur le sujet donnent le ton : les cadres au forfait jour travaillent en moyenne près de 46 heures, avec des pointes au-delà de 50 heures.

Les syndicats, qui ferraillent contre le forfait jour depuis des années, ont forcément en mémoire cette étude épidémiologique menée par la revue médicale britannique The Lancet sur 600 000 salariés dans le monde. Les risques cardiaques et d'accidents vasculaires cérébraux croissent de 10 % chez les personnes travaillant entre 41 et 48 heures

hebdomadaires et de 27 % au-delà de 49 heures. Par quatre fois, le Comité européen des droits sociaux a d'ailleurs condamné la France pour l'utilisation d'un tel régime, unique dans l'UE. La CGT rappelle « qu'on ne démontre plus l'impact de ces horaires à rallonge sur la santé et le lien de causalité immédiat avec l'explosion du nombre de burn-out, notamment chez les femmes ». La Cour de cassation a depuis, en cascade, annulé onze accords de branche sur le forfait jour en raison de sa non-conformité avec le droit européen. Ces embûches juridiques n'ont jamais empêché les

gouvernements successifs de vouloir faciliter son usage. Ainsi en 2016, dans la première version de sa loi travail, l'ancienne ministre du travail Myriam El Khomri proposait qu'un employeur puisse, de manière unilatérale, passer ses employés au forfait jour dans les entreprises de moins de cinquante salariés, sans accord collectif. Tollé général, qui força la ministre à abandonner son projet.

Directeur de la publication : Edwy Plenel  
[www.mediapart.fr](http://www.mediapart.fr) 2 2/3

Sa loi généralisa cependant les accords de maintien de l'emploi, qui ont permis de modifier le salaire, le temps de travail, ainsi que les clauses de mobilité d'un salarié, sous réserve de difficultés économiques.

Tout ou presque... sauf le passage au forfait jour, pour lequel un accord spécifique et le consentement du salarié, par le biais d'une convention individuelle ou d'un avenant au contrat de travail, étaient toujours nécessaires. À peine un an plus tard, rebelote, les ordonnances

Macron s'attaquent à nouveau au code du travail. Les contours des accords de maintien de l'emploi s'assouplissent encore un peu, puisque de tels accords pourront désormais être signés simplement pour « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », c'est-à-dire potentiellement dans n'importe quel cas (voir ici l'article de Dan Israel).

L'employeur pourra alors proposer un accord visant à modifier la durée du travail ou ses modalités d'organisation, la rémunération, où la mobilité professionnelle ou géographique, soit presque tous les champs couverts normalement par un contrat de travail. Mais la

spécificité d'un accord sur le forfait jour est, théoriquement, préservée.

Lorsque les ordonnances arrivent au Sénat, à l'issue de l'adoption par les députés à l'Assemblée nationale fin décembre 2017, les Républicains saisissent leur chance pour tordre le cou à un tel totem. Ils proposent un amendement qui permet, à l'issue d'un accord avec les syndicats sur le forfait jour, de l'imposer au salarié.

S'y opposer vaudra licenciement.

L'amendement n'est pas retenu.

Mais le temps presse, et les ordonnances passées au tamis des sénateurs contiennent de grosses modifications, susceptibles de relancer la navette parlementaire, de quoi faire tomber l'ensemble des ordonnances, valables trois mois seulement après la loi d'habilitation votée en septembre. Le gouvernement opte donc pour une commission mixte paritaire, qui réunit une poignée de sénateurs et députés, chargés assez librement de se mettre d'accord sur une version définitive du texte.

C'est alors que la disparition du consentement explicite des salariés sur le forfait jour réapparaît, amendé au texte de la sixième ordonnance, dite "ordonnance balai". Le tout sous l'oeil du gouvernement, à travers son rapporteur présent en commission mixte paritaire. Le gouvernement avait pourtant juré aux organisations syndicales singulièrement échaudées que le texte issu des discussions à l'Assemblée nationale était le sien, et ne bougerait plus.

« En fait, cette sixième ordonnance a fait beaucoup plus que réparer simplement la forme, les coquilles des cinq précédentes rédigées dans la hâte, affirme Philippe Masson. Elle a introduit des contenus nouveaux, qui n'ont jamais été discutés avec nous, en plénière à l'Assemblée nationale ou en commission des affaires sociales. Donc une absence totale de débat, pas le moindre minimum démocratique pour une modification de fond qui peut impacter des milliers de salariés du privé. » Le syndicaliste, rompu aux négociations sociales, n'en revient toujours pas : « Quand on m'a parlé de cet amendement surprise, je peux vous le dire, je n'y croyais pas. »

Pour la CGT, peu d'entreprises oseront utiliser la loi de façon maximale, et imposer purement et simplement le passage au forfait jour à leurs salariés. Ils craignent par contre une large révision des accords déjà existants. « Aujourd'hui, une révision de l'accord peut permettre de passer par exemple de 210 jours à 218 jours de travail, sans augmentation de salaire », explique Philippe Masson. La création des accords de maintien de l'emploi grâce à la loi El Khomri s'est ainsi accompagnée d'une forte accélération des accords modifiant le forfait jour. « Sauf qu'à l'époque il fallait encore l'accord individuel des salariés. On a fait définitivement sauter cette barrière. »

« Dans les entreprises, où les syndicats sont forts, cohérents, et où la direction est plutôt sincère, je ne me fais pas de souci, insiste François Hommeril, mais partout ailleurs, qu'est-ce qui va se passer ? La loi est là pour protéger les plus faibles, et donc les parlementaires faillissent à leur mission. » Le responsable syndical note aussi un désastreux télescopage du calendrier : « Une telle décision, deux semaines après que les députés ont refusé l'inscription du burn-out au tableau des maladies professionnelles ! Les mots me manquent... Ces gens-là ne lisent pas ce qui s'écrit dans les rapports, les études, les jurisprudences... C'est invraisemblable. »

La fin de vie législative des ordonnances Macron, bien au-delà du nettoyage cosmétique, réserve donc son lot de surprises. Ainsi, le 5 février, la CFDT s'est insurgée de la disparition, en commission mixte paritaire, de l'obligation pour les réseaux de franchisés de mettre en place une instance de dialogue social. Une clause que la centrale de Belleville avait obtenue de haute lutte lors du débat de la loi El Khomri et qui disparaît dans le plus grand silence. À force de modifications, les ordonnances ressemblent à des contrats d'assurance : les plus gros pièges s'y nichent en bas de page, écrits en tout petit.

Boîte noire

Nous avons contacté le ministère du travail pour avoir son opinion sur cet amendement. Il n'a pas répondu à notre sollicitation.

Pour information, les syndicats et la direction de Mediapart ont signé un accord collectif sur le

temps de travail en 2017, incluant la possibilité pour les salariés de passer en forfait jour.

## ORGANISATION

### Nominations au comité exécutif d'Allianz

AGEFI le 15 février 2018

Le groupe d'assurances annonce plusieurs nominations à son comité exécutif. Anne-Sophie Grouchka, 36 ans, prend la direction des activités de service client élargies à tous les segments clients à compter du 15 février 2018. Clarisse Kopff, 45 ans, entre quant à elle à la direction financière, à compter du 12 février. A 56 ans, Fabien Wathlé, déjà membre du comité exécutif, devient directeur de la transformation à compter du 15 février, un pôle qui *« rassemble les principaux leviers de l'entreprise, pour une meilleure coordination et mesure de son efficacité »*, précise Allianz. A compter du 1er juillet 2018, il prendra aussi la responsabilité des opérations IT et organisation, à l'occasion du départ à la retraite de Patrick Grosjean.

Pascal Thébé, 56 ans, lui aussi membre du comité exécutif, fait évoluer le périmètre de son poste de son unité Digital & Market Management, qui devient Data, client et communication *« pour mieux refléter l'enjeu central de la donnée dans la connaissance client et la performance de marque »*. Ils rejoignent ainsi Sylvain Coriat, directeur technique et produits assurances de personnes, Franck Le Vallois, directeur de la distribution, François Nédey, directeur technique et produits assurances de biens et de responsabilité et Matthias Seewald, directeur des investissements. Tous sont placés sous la responsabilité de Jacques Richier, président-directeur général d'Allianz France.

## SOCIAL

### A la hausse ou à la baisse, 24 mesures qui affectent votre pouvoir d'achat

Le Monde par Maxime Vaudano le 19 février 2018

Les mesures du gouvernement améliorent-elles ou réduisent-elles le pouvoir d'achat des Français ? Tout dépend de votre situation...

***Tandis que le gouvernement se targue d'avoir multiplié les mesures pour améliorer le revenu des Français, l'opposition assure qu'il fait baisser le pouvoir d'achat, le parti Les Républicains ayant notamment lancé lundi 19 février***

***une vaste campagne de communication sur le thème de « l'addition Macron ». Cette accusation, qui semble peser sur la popularité du tandem Macron-Philippe, est-elle légitime ou injuste ?***

Il est impossible de donner une réponse définitive à cette question, tant les paramètres sont nombreux. Selon que vous soyez automobiliste, fumeur, handicapé, riche, retraité, indépendant ou jeune parent, vous pouvez vous trouver alternativement parmi les « gagnants » ou les « perdants » des réformes. Certaines mesures, comme la hausse de la contribution sociale généralisée (CSG), touchent une majorité de Français ; d'autres sont plus spécifiques, comme la prime à la casse ou la hausse du tabac.

Quelques-unes n'ont qu'un effet ponctuel alors que d'autres sont récurrentes. Enfin, si de nombreuses nouveautés sont entrées en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier, d'autres réformes ne s'appliqueront pleinement qu'au cours de l'année, voire du quinquennat.

Pour vous y retrouver, nous avons détaillé les effets et le calendrier de 24 mesures, qui découlent principalement du budget 2018 et de la loi de financement de la Sécurité sociale. Bien entendu, ce catalogue n'est pas exhaustif. Nous n'y avons pas intégré certains hausses qui ne dépendent pas du gouvernement (péages, frais bancaires, cotisations des mutuelles, PV de stationnement...) ou des revalorisations, comme celle du smic, qui suivent mécaniquement l'inflation.

## **Sommaire**

Vous trouverez pour chaque mesure mentionnée ci-dessous le public concerné et le calendrier d'entrée en vigueur. Le code couleur permet de distinguer les mesures qui aboutissent à :

- un gain de pouvoir d'achat (en vert ■)
- une perte (en rouge ■)
- une hausse partielle car indirecte ou ne concernant qu'une partie de la cible (en orange ■)

## **Fiscalité et cotisations**

- Allègement de l'ISF
- « Flat tax » sur les revenus du capital
- Baisse des cotisations salariales
- Suppression progressive de la taxe d'habitation
- Hausse de la CSG

## **Prestations sociales**

- Revalorisation de la prime d'activité
- Revalorisation de l'allocation adulte handicapé
- Revalorisation des pensions de retraite
- Revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées
- Revalorisation du complément familial
- Revalorisation de l'allocation de soutien familial
- Revalorisation et recentrage des primes de naissance et d'adoption
- Baisse de la prestation d'accueil du jeune enfant
- Baisse des aides au logement (APL)

## **Consommation**

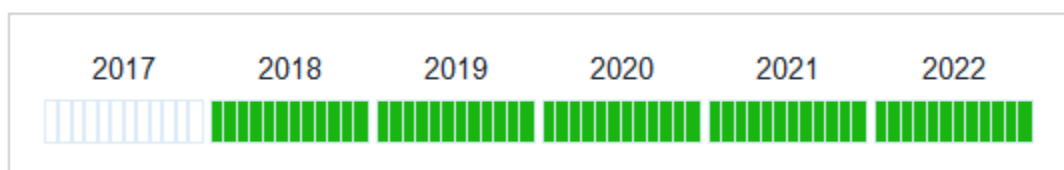
- Hausse des prix du tabac

- Hausse des prix du carburant
- Nouvelles primes à la conversion des véhicules
- Durcissement du bonus-malus écologique
- Augmentation des tarifs réglementés du gaz
- Augmentation des tarifs réglementés de l'électricité
- Augmentation des taxes sur le fioul
- Chèque énergie
- Hausse du forfait hospitalier
- Généralisation du crédit d'impôt service à la personne

### **Fiscalité et cotisations**

- **Allègement de l'impôt sur la fortune (ISF)**

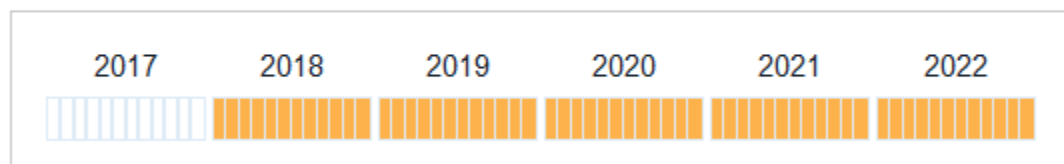
#### Hauts patrimoines



A compter de 2018, l'impôt de solidarité sur la fortune (ISF) est transformé en impôt sur la fortune immobilière (IFI). Si le seuil de déclenchement (1,3 million d'euros) et le barème sont les mêmes, l'IFI ne tient compte que de l'immobilier et ne taxe pas le reste du patrimoine (comme les produits financiers ou les participations), ce qui a un double effet : réduire le montant des impôts dus, mais surtout exclure des contribuables autrefois assujettis à l'ISF (leur nombre devrait passer de 340 000 à 150 000 avec cette réforme, selon les estimations de Bercy).

- **« Flat tax » sur les revenus du capital**

#### Détenteurs de placements financiers

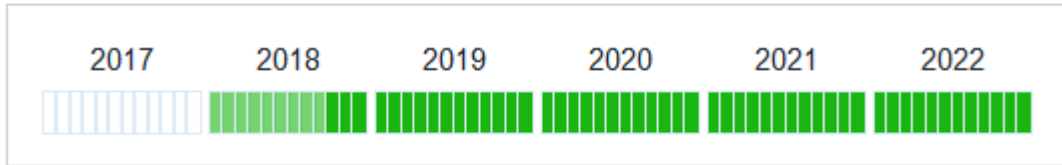


Un prélèvement forfaitaire unique (PFU) est instauré en 2018. Ce dispositif de « *flat tax* » uniformise la taxation de tous les revenus du capital à hauteur de 30 %, alors qu'ils étaient autrefois soumis à différents taux en fonction de leur nature. Il se substitue à l'impôt sur le revenu et les prélèvements sociaux (CSG/CRDS). Cette réforme avantage donc les contribuables, dont le taux maximal d'imposition dépassait 30 %.



- **Baisse des cotisations salariales**

🎯 Salariés du privé et indépendants

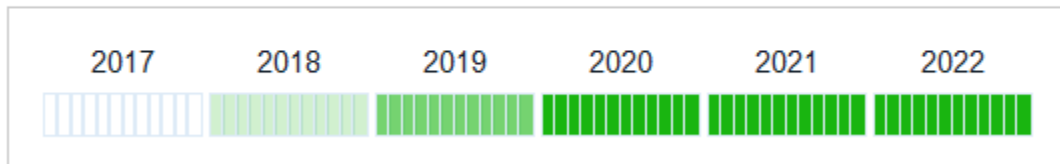


La baisse des cotisations salariales, qui vise à augmenter le salaire net des salariés du privé d'au moins 0,5 %, a été étalée dans le temps :

1. Janvier 2018 : suppression totale des cotisations maladie (de 0,75 à 0 %) et baisse des cotisations chômage (de 2,4 à 1,45 %) des salariés ; baisse, voire suppression, des cotisations famille, maladie et maternité des indépendants (surtout pour les plus modestes).
2. Octobre 2018 : suppression totale des cotisations chômage (de 1,45 à 0 %) des salariés.

- **Suppression progressive de la taxe d'habitation**

🎯 75 à 100 % des foyers (les moins aisés)

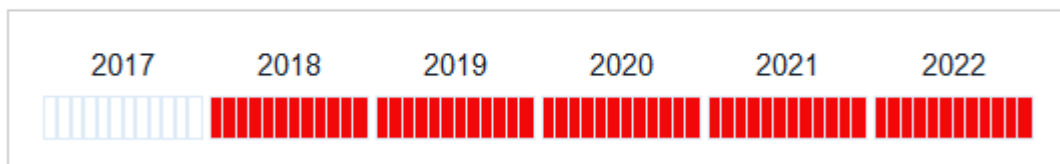


Le gouvernement a décidé de supprimer progressivement la taxe d'habitation, en trois temps :

1. Janvier 2018 : la taxe a baissé de 30 % pour les 17 millions de foyers les plus modestes (soit huit foyers sur dix).
2. En 2019 : la taxe devrait baisser à nouveau de 50 % pour ces mêmes foyers.
3. En 2020 : la taxe serait totalement supprimée pour l'ensemble des foyers.

- **Hausse de la cotisation sociale généralisée (CSG)**

🎯 Salariés, indépendants, retraités, détenteurs de revenus financiers



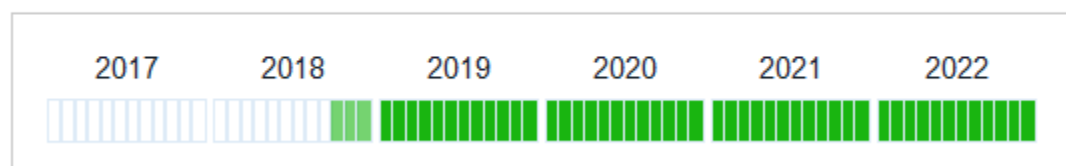
La contribution sociale généralisée (CSG), un impôt prélevé sur les salaires et les revenus du patrimoine pour financer la protection sociale, a été alourdie de 1,7 point en janvier 2018. Elle passe de 7,5 à 9,2 % pour les salariés et les indépendants, de 6,6 à 8,3 % pour les retraités les plus aisés, et de 15,5 % à 17,2 % sur les revenus du patrimoine. Cette hausse est déductible de l'impôt sur le revenu, ce qui allège son impact pour les plus aisés.

La réforme est censée être indolore pour les salariés et les indépendants, dont les cotisations salariales doivent baisser dans les mêmes proportions. Pour les fonctionnaires, une prime est supposée compenser le manque à gagner (même s'il y a eu un « *bug* » en janvier). Cette mesure pénalise donc essentiellement les retraités.

## **Prestations sociales**

- **Revalorisation de la prime d'activité**

### Travaillleurs modestes



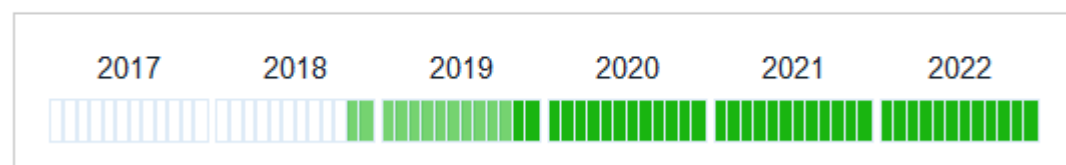
La prime d'activité, qui remplace le revenu de solidarité active (RSA)-activité et la prime pour l'emploi, sera augmentée en plusieurs paliers :

1. Octobre 2018 : 20 euros supplémentaires pour tous ;
2. A partir de 2019 : progressivement pour atteindre 80 euros pour un salarié au smic.

En revanche, elle n'est plus versée aux bénéficiaires d'une pension d'invalidité.

- **Revalorisation de l'allocation adulte handicapé (AAH)**

### Personnes handicapées aux revenus modestes

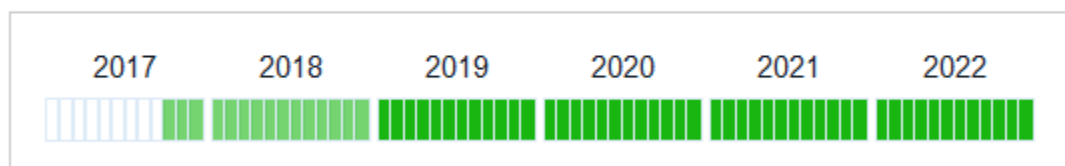


L'AAH est versée à un million de personnes, pour un montant maximum de 810 euros mensuels pour une personne seule, qui peut être réduit selon les autres revenus. Elle sera revalorisée en deux temps :

1. Novembre 2018 : + 50 euros (860 euros) ;
2. Novembre 2019 : + 40 euros, pour atteindre 900 euros (sans compter les revalorisations automatiques liées à l'inflation).

- **Revalorisation des pensions de retraite**

## Retraités du régime général

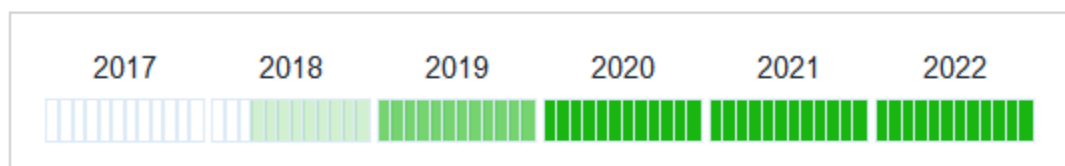


Les pensions de retraite de base ont été revalorisées de 0,8 % en octobre 2017. La prochaine revalorisation est prévue en janvier 2019.

Pour le régime des avocats, les pensions de base ont, elles, été revalorisées de 1 % en janvier 2018 et les complémentaires de 0,5 %. Les fonctionnaires ont vu leur rente RAFP (retraite additionnelle de la fonction publique) augmentées de 1 % début 2018.

- **Revalorisation de l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)**

## Personnes âgées modestes

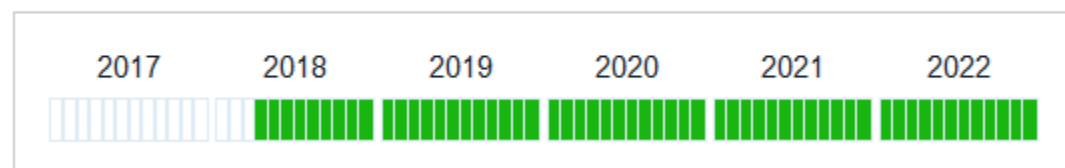


Le montant mensuel de l'ASPA, autrefois appelée « *minimum vieillesse* », doit être progressivement relevé de 100 euros d'ici à 2020.

1. Avril 2018 : + 30 euros (de 803 à 833 euros pour une personne seule)
2. En 2019 : + 35 euros (de 833 à 868 euros pour une personne seule)
3. En 2020 : + 35 euros (de 868 à 903 euros pour une personne seule)

- **Revalorisation du complément familial**

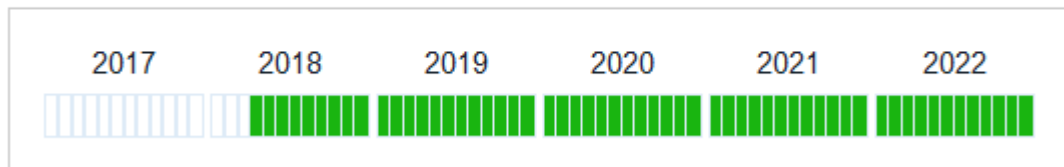
## Familles modestes et nombreuses



Le complément familial, une allocation sous condition de ressources versée aux parents ayant au moins trois enfants à charge, va être revalorisée de 16,8 euros en avril 2018 (passant de 236,71 à 253,5 euros).

- **Revalorisation de l'allocation de soutien familial**

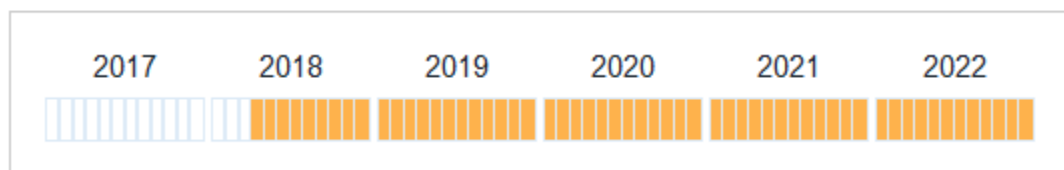
## Parents isolés



L'ASF (qui s'adresse aux parents isolés sans pension alimentaire ou aux personnes qui élèvent un enfant privé de ses deux parents) va être revalorisée de 6 euros en avril 2018 (passant de 109,65 à 118,65 euros par mois).

- **Revalorisation et restriction des primes de naissance et d'adoption**

## Jeunes parents

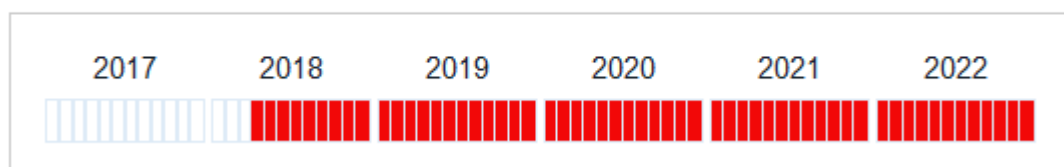


La prime de naissance va être revalorisée en avril 2018 de 11 euros (passant de 923 à 934 euros). La prime à l'adoption (qui s'élève actuellement à 1 946 euros) va connaître une augmentation du même ordre.

Toutefois, le durcissement des conditions de ressource pour bénéficier de ces primes devrait exclure environ 6 % des 640 000 bénéficiaires actuels.

- **Baisse de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE)**

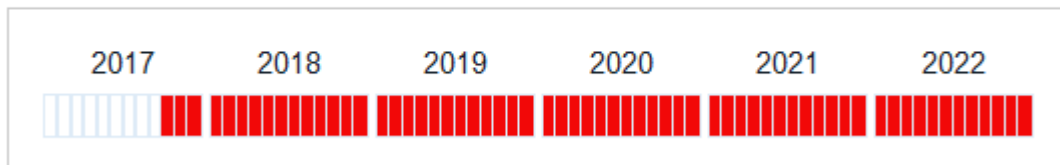
## Jeunes parents



L'allocation de base de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) sera réduite de 15 euros pour les bébés nés après avril 2018 (passant de 184 à 169 euros par mois). Un durcissement des conditions de ressources pour en profiter devrait également diminuer le nombre de bénéficiaires de 5 % à 10 %.

- **Baisse des aides au logement (APL)**

## Ménages modestes

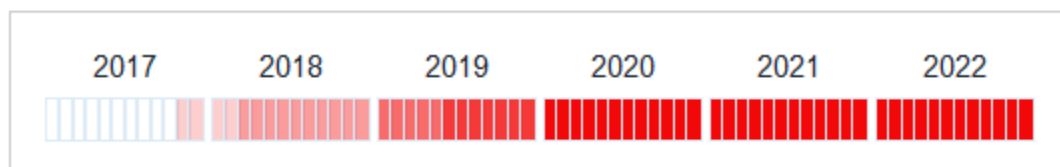


Le montant des aides personnalisées au logement (APL) a été réduit de cinq euros par mois depuis octobre 2017 pour ses 6,5 millions de bénéficiaires, afin de financer le plan logement du gouvernement.

## Consommation

- **Hausse des prix du tabac**

## Fumeurs

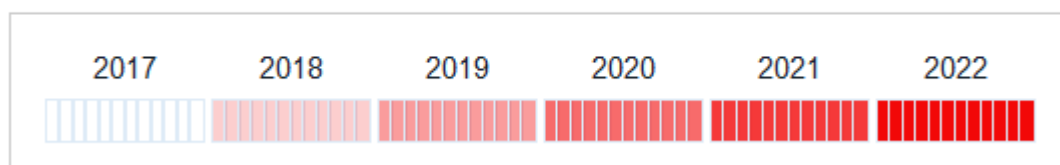


Le gouvernement a décidé d'augmenter progressivement la fiscalité sur le tabac pour relever le prix du paquet de cigarettes à dix euros d'ici à 2020, contre 6,6 en 2017. Les deux premières hausses interviennent :

1. En novembre 2017 (+ 30 centimes) ;
2. En mars 2018 (+ 1 euro) ;
3. Quatre autres paliers sont prévus d'ici à 2020.

- **Hausse des prix du carburant**


## Automobilistes

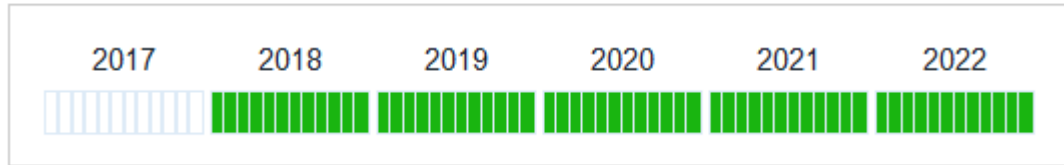


Pour décourager l'usage de véhicules diesel, le gouvernement a décidé d'augmenter fortement la fiscalité – et donc le prix – du gasoil (en relevant la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques et la contribution climat-énergie). La hausse de 9,6 centimes par litre de carburant intervenue en janvier 2018 n'est que la première étape d'un relèvement progressif. En parallèle, la fiscalité de l'essence s'alourdit aussi, mais moins fortement (+ 3,9 centimes par litre en janvier 2018).

Au total, il est prévu que la fiscalité du diesel ait augmenté de 31 centimes entre 2017 et 2022, contre 15 centimes pour l'essence (les dates de chaque étape ne sont pas encore connues, elles sont fixées arbitrairement au 1<sup>er</sup> janvier dans ce graphique).

- **Nouvelles primes à la conversion des véhicules**

 **Automobilistes**

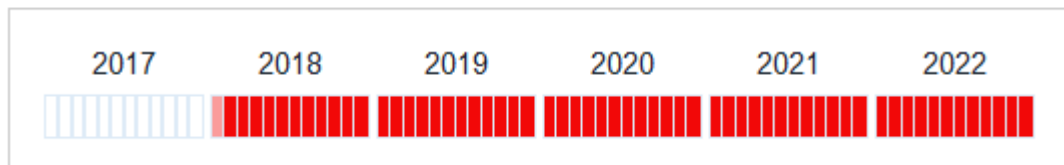


Pour inciter les automobilistes à se débarrasser de leurs anciens véhicules polluants, de nouveaux dispositifs ont remplacé en janvier 2018 l'ancienne prime à la casse. Celle-ci s'étalait jusqu'alors de 500 à 1 000 euros et était réservée aux foyers les plus modestes et à l'achat de véhicules neufs.

La nouvelle prime à la casse est accessible à tout le monde et disponible également pour l'achat de certains véhicules d'occasion récents (peu polluants). Elle s'élève à 1 000 euros, voire 2 000 euros pour les plus modestes. Deux nouvelles primes, de 1 000 et 2 500 euros, sont créées pour l'achat d'une voiture hybride ou d'une voiture électrique neuve.

- **Durcissement du bonus-malus écologique**


 **Automobilistes et cyclistes**

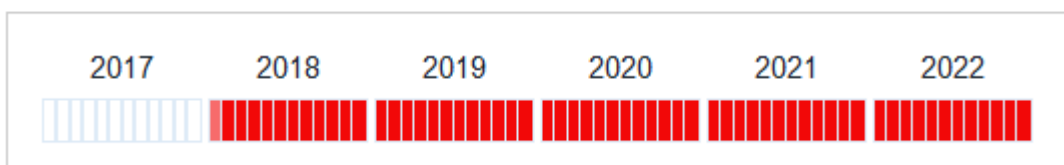


Les règles se durcissent encore pour inciter à acheter des véhicules écologiques. Désormais, les voitures hybrides n'ont plus de bonus, réservé aux seuls véhicules électriques. En revanche, le malus commence à 120 g de CO<sup>2</sup> (50 euros) et grimpe jusqu'à 10 500 euros pour les véhicules émettant plus de 185 g de CO<sup>2</sup>.

Par ailleurs, la prime pour l'achat d'un vélo à assistance électrique (qui pouvait atteindre jusqu'à 200 euros) a pris fin au 1<sup>er</sup> février 2018.


- **Augmentation des tarifs réglementés du gaz**

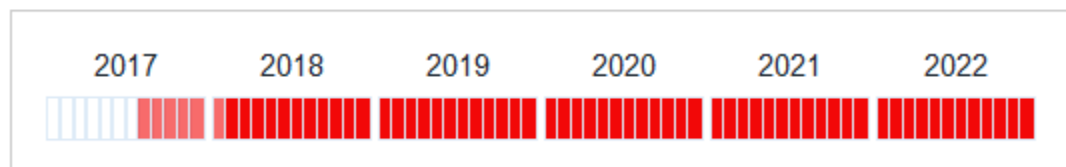
 **Consommateurs de gaz**



Les tarifs réglementés du gaz naturel, fixés par le gouvernement, ont augmenté de 6,9 % en janvier 2018, puis de 1,3 % en février. Une hausse due en partie à l'augmentation de la taxe intérieure de consommation sur le gaz naturel, qui doit augmenter de 43 % en 2018 et devrait continuer sur cette voie à cause du relèvement de la taxe carbone.


- **Augmentation des tarifs réglementés de l'électricité**

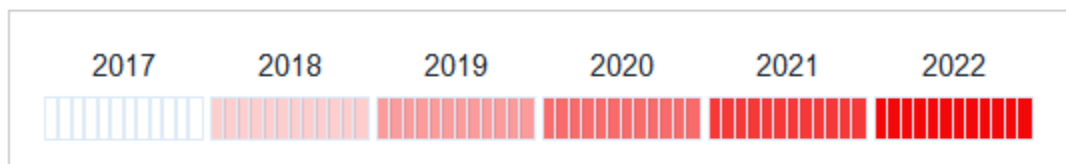
 Consommateurs d'électricité



Les tarifs réglementés de l'électricité, fixés par le gouvernement, ont augmenté de 1,7 % en août 2017 et de 0,7 % en février 2018.

- **Augmentation des taxes sur le fioul**

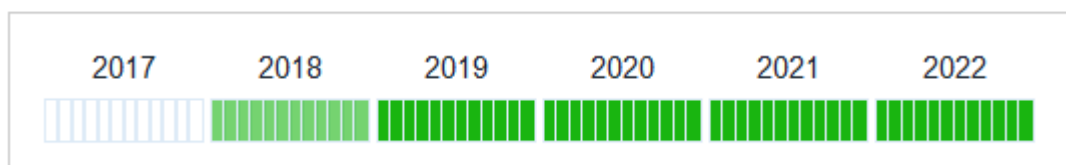
 Consommateurs de fioul de chauffage



Les tarifs du fioul ont fortement augmenté en janvier 2018, du fait de la hausse de la taxe intérieure de consommation sur les produits énergétiques. Cela représente une hausse moyenne de 67 euros par ménage sur un an. La fiscalité devrait continuer d'augmenter chaque année jusqu'à la fin du quinquennat, pour atteindre un surcoût total de 266 euros par an en 2022.

- **Chèque énergie**

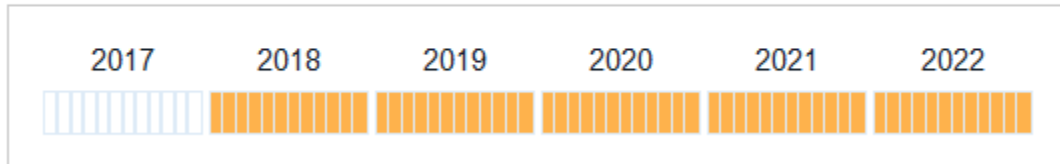
 Ménages modestes



En janvier 2018, les tarifs sociaux de l'électricité et du gaz ont été remplacés par un chèque énergie versé aux ménages les plus modestes pour les aider à régler leur facture énergétique (quel que soit le mode de chauffage). Les quatre millions de ménages bénéficiaires vont recevoir à compter de mars 2018 un chèque annuel de 48 à 227 euros (150 euros en moyenne), alors que les tarifs sociaux représentaient jusqu'alors un coup de pouce de 114 euros en moyenne pour 2,7 millions de ménages. Le montant du chèque doit être relevé à 200 euros en 2019.

- **Hausse du forfait hospitalier**

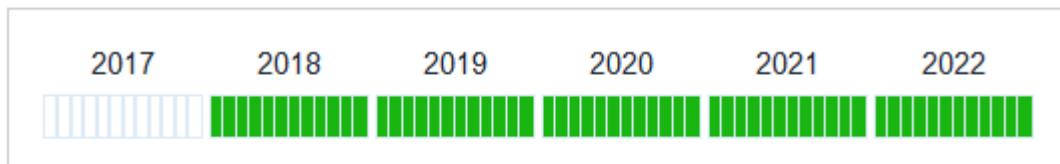
## 🎯 Patients de l'hôpital



Le montant de la participation du patient à son séjour à l'hôpital, qui n'avait pas été réévalué depuis 2010, a été relevé de deux euros en janvier 2018. Cette augmentation n'est pas directement payée par les patients, mais par les complémentaires santé (pour ceux qui en ont une). Toutefois, les mutuelles ont prévenu que cela pourrait entraîner une hausse des cotisations pour l'ensemble des assurés.

- **Généralisation du crédit d'impôt service à la personne**

## 🎯 Ménages ayant des employés à domicile



Jusqu'alors, le crédit d'impôt de 50 % sur le service à la personne ne s'adressait qu'aux actifs et aux chômeurs. Les autres (retraités ou handicapés, par exemple) bénéficiaient seulement d'une réduction d'impôts, moins avantageuse, car elle était « perdue » s'ils payaient peu d'impôts. Depuis 2018, tout le monde peut bénéficier du crédit d'impôt (sur les dépenses faites en 2017). Cette mesure a été votée sous le quinquennat Hollande.

## ECONOMIE

### Assurance chômage : les principaux points de l'accord mis à la signature

Le Point Economie le 22 février 2018

**Indemnisation des démissionnaires, lutte contre la précarité, gouvernance... Voici les principaux points de l'accord sur l'assurance chômage finalisé jeudi par les partenaires sociaux et mis à la signature.**

#### Indemnisation des démissionnaires

Les salariés qui démissionnent avec un "projet de reconversion professionnelle" pourraient bénéficier d'une indemnisation chômage, dont le montant et la durée seraient équivalents aux allocations chômage de droit commun.

Pour être éligible, il faudrait justifier, au minimum, d'une ancienneté "ininterrompue" de sept ans dans l'emploi et avoir un projet de reconversion nécessitant une formation qualifiante ou une formation complémentaire après une validation des acquis de l'expérience. Le projet devrait répondre "aux besoins du marché du travail".



Le caractère "réel et sérieux" du projet devrait être validé, en amont de la démission, par une "attestation" délivrée par une "commission paritaire régionale". En cas de refus, le salarié pourrait compléter son dossier dans un délai d'un mois et disposerait d'un "droit de recours amiable".

Le salarié devrait démissionner dans les six mois après avoir obtenu l'attestation et pourrait déposer une demande d'indemnisation à Pôle emploi.

Pôle emploi devrait ensuite contrôler la mise en oeuvre effective du projet, notamment au cours d'un "entretien de suivi approfondi" organisé au dernier mois de mise en oeuvre du projet. En cas de manquement, le versement des allocations serait interrompu. Dans ce cas, le demandeur d'emploi pourrait de nouveau demander une indemnisation quatre mois plus tard, en prouvant qu'il cherche activement un emploi.

Les partenaires sociaux se réuniraient au moins tous les 12 mois pour vérifier l'équilibre financier de la mesure, afin qu'elle ne dépasse pas de manière excessive 180 millions d'euros par an.

### **Indemnisation des indépendants**

Le texte plaide pour un régime distinct de l'Unédic, "public" et "financé par l'impôt", "ouvert à tous les indépendants", qui bénéficieraient d'une prestation en cas de "liquidation judiciaire". Des "régimes privés" pourraient proposer, en sus, des "prestations complémentaires".

Il prévoit que les partenaires sociaux gardent la main concernant la protection sociale des "+nouveaux+ travailleurs", comme les travailleurs des plateformes (Uber, Deliveroo...), en créant un groupe de travail réunissant organisations syndicales et patronales, chargé de proposer, avant fin 2018, des évolutions réglementaires.

### **Lutte contre les contrats précaires**

Toutes les branches professionnelles devraient ouvrir des négociations pour prendre des "mesures permettant de modérer le recours aux contrats courts et d'allonger les durées d'emploi" et des "mesures relatives à l'organisation du travail et à la gestion de l'emploi".

Les partenaires sociaux de branches devraient, "lorsque cela est possible", se fixer des "objectifs quantitatifs et qualitatifs", qui seraient contrôlés par un "groupe de suivi paritaire". Les négociations devraient aboutir avant la fin 2018. Le texte mentionne la menace du gouvernement d'instaurer un bonus-malus s'il juge insuffisantes les mesures prises par les branches. Cette épée de Damoclès fait partie intégrante de "l'équilibre" de l'accord, est-il précisé.

L'accord prévoit aussi la création d'un "outil de suivi statistique" pour mieux "caractériser" et "comprendre" les causes des fins de contrats courts.

### **Gouvernance**

L'accord prévoit que la négociation paritaire continue de "définir en toute autonomie les règles d'indemnisation et le niveau de ressources nécessaires" du régime, avec l'objectif, à terme, de se passer de "la garantie financière accordée par l'Etat".

Il demande une "clarification" des rôles de la solidarité nationale ou de l'assurance chômage et suggère l'instauration d'une "conférence pour l'emploi" réunissant Etat et partenaires sociaux, qui fixerait des "objectifs communs au régime de solidarité", c'est-à-dire les minima sociaux, "et au régime assurantiel", c'est-à-dire l'assurance chômage.

## **A LA SEMAINE PROCHAINE**