



PANORAMA DE PRESSE

07/07/2010

CGT

Sommaire

Syndicalisme (1 Document)

La Tribune - 07/07/2010 - [le dialogue social dans les TPE, l'autre boulet d'Éric Woerth](#) (190 mots)

Dans le contexte actuel, le gouvernement se serait bien passé de la fronde des députés contre le projet de loi sur le dialogue social dans les très petites entreprises présenté par Éric Woerth. Merchr...

Actualité sociale (6 Documents)

La Croix - 07/07/2010 - [Aujourd'hui le gouvernement demande des efforts importants aux Français et cela](#) (348 mots)

Aujourd'hui le gouvernement demande des efforts importants aux Français et cela est nécessaire pour réduire nos déficits. Mais il serait bon que ces efforts soient mieux répartis. Pour se rendre comp...

Le Figaro Economie (matin) - 07/07/2010 - [Budget : une rigueur qui ne dit pas son nom](#) (551 mots)

FINANCES PUBLIQUES Traditionnellement, le débat d'orientation budgétaire (DOB) ouvre sans heurt le cycle de préparation du budget : le gouvernement expose devant les parlementaires sa stratégie de ...

Les Echos - 07/07/2010 - [Le front compliqué du pouvoir d'achat](#) (367 mots)

...

Le Monde - 07/07/2010 - [Emplois saisonniers : les jeunes concurrencés par leurs aînés](#) (791 mots)

C'est une des conséquences de la crise : jeunes et moins jeunes se livrent une concurrence féroce sur les jobs d'été. Depuis longtemps déjà, la rivalité se fait sentir, mais " il y a eu une vraie évo...

Le Nouvel Economiste - 08/07/2010 - [Principe de prévention](#) (3299 mots)

Suivis personnalisés, outils d'auto-diagnostics, prévention primaire et secondaire... les premiers investissements dans la prévention en matière de santé voient le jour à l'intérieur même des entreprises françaises. Le fameux " management disease" américain commence à faire des émules, malgré un système de santé hexagonal très différent et moins incitatif en la matière.

Le Nouvel Economiste - 08/07/2010 - ["La priorité pour renforcer le sentiment d'appartenance des salariés aux grandes entreprises ?"](#) (1496 mots)

Protection sociale (4 Documents)

La Tribune - 07/07/2010 - [L'Assurance-maladie propose des moyens pour limiter son déficit en 2011](#) (332 mots)

Alors que le chef de l'Etat a démenti, mercredi, la fermeture totale d'hôpitaux, la Caisse d'assurance-maladie va proposer 21 mesures afin d'économiser 2 milliards en 2011.

Le Nouvel Economiste - 08/07/2010 - [Réponses encore faibles au vu de l'enjeu](#) (209 mots)

-Le nombre de jours d'arrêt indemnisés par la Sécurité sociale a augmenté de 5,5% en 2009 (5,6% en 2008), et ceux supérieurs à 3 mois de 6,5%. -Le coût annuel des accidents du travail, des maladies p...

Les Echos - 07/07/2010 - [Les syndicats refusent d'entrer dans la polémique](#) (416 mots)

Les syndicats évitent de se prononcer sur la légitimité d'Eric Woerth. Mais ils jugent en privé sa position de moins en moins tenable.

Les Echos - 07/07/2010 - [Réformes : les retraites en septembre, la dépendance en octobre](#) (179 mots)

...

Syndicalisme



Edition de La Tribune

Mercredi 7 Juillet 2010

Evénement

Le dialogue social dans les TPE, l'autre boulet d'Éric Woerth

Dans le contexte actuel, le gouvernement se serait bien passé de la fronde des députés contre le projet de loi sur le dialogue social dans les très petites entreprises présenté par Éric Woerth. Mercredi, le ministre du Travail défendra à l'Assemblée un texte, dont l'article 6, supprimé en commission des Affaires sociales, suscite l'ire de Jean-François Copé.

La disposition prévoit la création de commissions paritaires territoriales chargées de suivre l'application des accords collectifs. Mais pour le président du groupe UMP à l'Assemblée, cela revient à faire rentrer les syndicats dans les TPE. La situation ne sera pas simple pour le ministre et par ricochet pour la majorité. Non seulement, Éric

Woerth subira les critiques d'une partie de son bord politique, mais également celles de l'opposition. Reste à savoir s'il sera tenté de s'abstenir de réintroduire l'article 6, ce qui viderait le texte de sa substance, ou s'il emportera le morceau sur le sujet. I. M.

JEAN-LOUP GAUTREAU

Tous droits réservés : La Tribune
0399133C81F0F50F25761D00840251755B55A710C19457F18C8DEDB

Diff. 89 866 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Actualité sociale



Edition de La Croix

Mercredi 7 Juillet 2010

Autrement dit

Courrier

Aujourd'hui le gouvernement demande des efforts importants aux Français et cela

Aujourd'hui le gouvernement demande des efforts importants aux Français et cela est nécessaire pour réduire nos déficits. Mais il serait bon que ces efforts soient mieux répartis. Pour se rendre compte du fossé qui continue de se creuser entre faibles revenus et revenus élevés, il serait bon que La Croix fasse paraître un histogramme des revenus des Français, avec des classes de population de 5 % en 5 %. Étant donné que le revenu médian, de 1 600 €, est assez nettement inférieur au revenu moyen qui est d'environ 2 000 €; on pourrait en déduire que la surface au-dessus du salaire médian est nettement plus importante que la surface qui est en-dessous de ce salaire médian. Une meilleure répartition des surfaces permettrait d'augmenter notablement les revenus

les plus faibles. De même, je pense que si la tranche des 5 % des salaires les plus élevés diminuait de moitié, la surface supprimée pourrait combler la surface des 10 % des revenus les plus faibles, en première approximation, le smic pourrait être augmenté de 10 % environ.

Même remarque pour les salaires : le PDG d'une grande société, anciennement publique gagne 150 fois le smic..!. Qui peut prétendre valoir 150 hommes ou femmes ?

Si cette personne diminuait de moitié son salaire, qui représenterait tout de même 75 fois le smic, cela permettrait d'augmenter de 20 % les 375 salaires les plus mal payés de l'entreprise. Et ce PDG n'est pas la seule personne à recevoir de gros salaires ! Donc contrairement à ce que l'on veut nous faire croire, à

savoir que la diminution des gros salaires n'aurait que peu d'impact sur les salaires les plus faibles, une telle étude pourrait mathématiquement démontrer le contraire... !

De plus cela ramènerait un peu plus d'équité et serait bon pour l'économie, car ces augmentations de salaires se retrouveraient en totalité dans la consommation.

Bernard Anderon

(dep à venir)

(A suivre)

Mercredi 7 Juillet 2010

Enquête

Budget : une rigueur qui ne dit pas son nom

François Baroin a présenté, hier à l'Assemblée, le plan français de réduction des déficits publics de 2011 à 2013.

FINANCES PUBLIQUES

Traditionnellement, le débat d'orientation budgétaire (DOB) ouvre sans heurt le cycle de préparation du budget : le gouvernement expose devant les parlementaires sa stratégie de finances publiques et détaille ses arbitrages sur le volet dépenses de l'État. Mais cette année, où l'austérité s'impose dans toute la zone euro, notamment en Allemagne et en Grande-Bretagne, l'exercice a pris une tournure particulière.

Même s'il se refuse toujours à prononcer le mot « rigueur », le gouvernement français a décidé de faire un vrai effort sur la dépense publique. La moitié des ministères verront leur budget diminuer d'ici à 2013. Et l'exécutif s'est décidé à donner un tour de vis à certaines dépenses sociales, en réduisant le nombre de contrats aidés ou les fonds alloués aux HLM.

À vrai dire, il n'a pas le choix s'il veut respecter son engagement européen de geler le budget de l'État, hors dette et pensions. Ce gel impliquera 7 milliards d'euros

d'économies dès 2011. Du côté de la Sécurité sociale, l'effort s'élèvera à 7 autres milliards d'euros, un résultat obtenu notamment grâce à la réforme des retraites et à une maîtrise des coûts de la santé.

Le plus spectaculaire dans la présentation du budget hier à l'Assemblée reste la hausse de la charge de la dette, qui passerait de 44 milliards en 2010 à 57 milliards en 2013. Ce qui en fera, de loin, le premier poste du budget de l'État !

Le poids de la dette absorbe toutes les marges de manœuvre. « *C'est la gangrène de notre souveraineté* », a estimé hier François Baroin, ministre du Budget.

Si la France serre la vis, malgré une reprise fragile, c'est à cause de la pression des marchés financiers et des agences de notation. Jusqu'à présent, Paris n'avait jamais respecté le programme de réduction des déficits envoyé à Bruxelles. Cette fois-ci, Bercy s'obligera à faire baisser le déficit de 8 % du PIB aujourd'hui à 6 % en 2011, « *un effort jamais fait* » auparavant, a

souligné hier François Baroin.

Hypothèse de croissance

Cette réduction représente 40 milliards d'euros d'économies, « *un objectif intangible* », a insisté le ministre. Outre le gel des dépenses de l'État et la réforme des retraites, l'État table sur 15 milliards d'euros de mesures de relance en moins et sur 11 milliards d'euros de recettes fiscales supplémentaires que doit apporter la croissance. Problème : celle-ci risque de pas être au rendez-vous en 2011.

Jusqu'à présent, le gouvernement prévoyait 2,5 % de croissance en 2011. Un scénario très optimiste, auquel Christine Lagarde semble déjà avoir renoncé. Le gouvernement a d'ailleurs prévenu qu'il prendrait des mesures supplémentaires s'il s'avérait, au cours de l'été, que son hypothèse n'était pas tenable...

Cécile Crouzel

Mercredi 7 Juillet 2010

Idées

FAVILLA

Le front compliqué du pouvoir d'achat

Nicolas Sarkozy, qui s'affirmait « le président du pouvoir d'achat » et préconisait le « travailler plus pour gagner plus », s'est offert ainsi deux fois aux coups les plus ajustés de la crise. Les salariés du privé sont deux sur trois, selon un récent sondage, à estimer avoir subi une perte de rémunération du fait de la crise ou de « l'inefficacité des institutions ». Les causes multiples de ces reculs (baisse des primes, des heures supplémentaires, du salaire, impact du chômage partiel...) font de ce phénomène le reflet complexe de la variété des situations vécues. Ravie de l'aubaine, l'opposition croit pouvoir faire ses choux gras de ces vaches maigres...

Il faut pourtant rappeler que la croissance française est analogue à celle de l'Allemagne, selon l'OCDE (1,7 % contre 2,1 % aux deux derniers trimestres de 2010, 1,8 % dans les deux pays aux deux premiers trimestres de 2011). Les comptes nationaux montrent qu'en 2009 le pouvoir moyen par ménage s'est accru de 0,8 %. Là encore, cette moyenne recouvre des situations contrastées : les rémunérations liées au secteur productif ont reculé de l'ordre de 1 à 2 points selon les cas, plus que compensées par un progrès substantiel des revenus de redistribution et des allègements d'impôt. Ce qui revient à illustrer comment les déficits publics ont sauvegardé le pouvoir d'achat moyen

statistique. Et comment la France fait vivre les Français au-dessus de leurs moyens. Quant aux fonctionnaires, qui ne sont pas les plus mal lotis, leur pouvoir d'achat augmente de 0,8 % en 2009 et de 0,5 % en 2010. Mais la CGT soutient qu'ils ont au contraire perdu 9 % depuis 2000 et que le blocage prévu en 2011 relève de la provocation (que dit-elle de nos voisins, qui baissent les traitements de 10 % ?). Voilà comment, en France, le front du pouvoir d'achat est rendu illisible par le jeu combiné des revendications catégorielles et de la générosité publique.

Le Monde

Mercredi 7 Juillet 2010

Politique

Emplois saisonniers : les jeunes concurrencés par leurs aînés

C'est une des conséquences de la crise : jeunes et moins jeunes se livrent une concurrence féroce sur les jobs d'été. Depuis longtemps déjà, la rivalité se fait sentir, mais " *il y a eu une vraie évolution avec la récession* ", fait observer Hervé Garnier, secrétaire national de la CFDT, qui a lancé, mardi 6 juillet, la onzième campagne confédérale en faveur des saisonniers. " *Depuis deux ans, nous rencontrons régulièrement des jeunes qui se plaignent de la concurrence de chômeurs plus âgés sur les jobs d'été. Et qui nous disent : "On a besoin de ces emplois pour payer nos études."* " A Tours, où la CFDT a tenu son 47e congrès du 7 au 11 juin, plusieurs jeunes sont venus faire état de leurs difficultés. " *Ils nous ont expliqué que les sociétés d'intérim n'avaient rien pour eux, car elles étaient sollicitées par des demandeurs d'emploi plus âgés et qu'elles privilégiaient l'expérience de ces derniers* ", se souvient M. Garnier. Ce témoignage corrobore celui d'un responsable de l'union régionale interprofessionnelle CFDT de Bretagne, qui voit depuis plusieurs mois des chômeurs de 45 ans et plus, indemnisés par Pôle emploi ou en fin de droits, écumer les salons de saisonniers. A l'en croire, " *ils sont prêts à accepter n'importe quoi pour travailler, et les entreprises leur prêtent une oreille attentive* ".

En Aquitaine, assure un autre cédétiste, les entreprises de services à la personne, sollicitées par des particuliers soucieux de faire entretenir leur jardin ou garder leur animal de compagnie pendant leurs

congés, recrutent plus volontiers des adultes d'un certain âge. Parce que, disent-elles, ils arrivent à l'heure le matin et sont plus réguliers dans le travail.

Le travail saisonnier est difficile à quantifier. Deux secteurs d'activité y ont massivement recours : l'agriculture emploie 800 000 saisonniers par an pour 1,2 million de contrats signés, et l'hôtellerie-restauration avec près de 400 000 emplois, un chiffre " *probablement sous-estimé* ". Le secteur du thermalisme, la grande distribution ou encore l'animation et le sport y ont aussi régulièrement recours. La nature du contrat qui lie un travailleur saisonnier à son employeur est peu précise : il s'agit d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), non assorti d'une indemnité de précarité d'emploi.

La durée de travail varie beaucoup. " *L'agriculture emploie des saisonniers toute l'année. La saison la plus courte est celle du muguet, dans la semaine précédant le 1er mai. La plus longue, celle des endiviers, dure huit à dix mois* ", précise M. Garnier. Dans d'autres secteurs, le flou est de rigueur. Dans les grandes surfaces des zones touristiques, qui multiplient souvent par quatre le nombre de leurs employés pendant la haute saison, la durée du travail est des plus approximatives. " *Les contrats proposés ne font aucune référence à une quelconque durée du travail. La règle, non écrite, est d'être disponible à la demande* ", ajoute le secrétaire national.

La population des saisonniers est

variée. Les professionnels hautement qualifiés, qui vivent de leur saison, à l'image des guides de haute montagne, y côtoient ces " *précaires parmi les précaires* ", qui voient dans cette forme de travail l'occasion de compléter leurs revenus.

Pour entrer en contact avec ces travailleurs et pour pouvoir mieux prendre en compte leurs éventuels besoins, la CFDT a imaginé, il y a dix ans, de transformer en campagne nationale les rendez-vous réguliers que des militants venus de la Jeunesse ouvrière chrétienne (JOC) avaient mis sur pied avec les saisonniers dans les Pays de la Loire et en Bretagne.

Cette année, le bus de la confédération sillonnera 18 régions, dont la Corse pour la première fois. Lancée mardi, à Lille, l'opération, qui compte 42 étapes, va se dérouler dans le sens contraire des aiguilles d'une montre - il s'agit aussi d'échapper au Tour de France - et s'achever, début septembre, dans des stations thermales d'Auvergne. Elle peut être l'occasion de bonnes surprises.

Comme en Aquitaine où, en 2009, des salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) étaient venus témoigner auprès de la CFDT du sort peu enviable qui était fait aux jeunes saisonniers dans leur propre entreprise.

Claire Guélaud

Judi 8 Juillet 2010

Principe de prévention

Suivis personnalisés, outils d'auto-diagnostics, prévention primaire et secondaire... les premiers investissements dans la prévention en matière de santé voient le jour à l'intérieur même des entreprises françaises. Le fameux "management disease" américain commence à faire des émules, malgré un système de santé hexagonal très différent et moins incitatif en la matière.

La prévention santé, un concept qui devra aussi s'exercer dans l'entreprise.



La prévention est considérée comme un pis-aller, une dépense inutile. Pourtant certaines entreprises se lancent, avec des solutions souvent simples et efficaces.

Qui veut gagner des millions ? C'est la question posée par des sociétés opérant sur le créneau porteur et pourtant sous estimé de la prévention santé en entreprise. Selon Charles-Henry Allibert, directeur général d'Atequacy, une entreprise de 700 salariés pourrait ainsi gagner plus de 2 millions d'euros avec quelques mesures simples de prévention visant à réduire l'absentéisme dû aux arrêts maladie en tout genre. L'équation n'est cependant pas aussi simple. Malgré les enjeux économiques et sociaux, les entreprises renâclent généralement à investir dans ce domaine. La prévention est considérée comme un pis-aller, une dépense inutile. Pourtant certaines se lancent, avec des solutions souvent simples et efficaces.

Un enjeu économique plus important qu'il n'y paraît

Cette prévention santé ne jouit pas d'une haute considération. Elle est en quelque sorte à la santé ce que les sciences humaines, "molles", seraient à la science dite "dure". Une gentille préoccupation peu rentable. Car elle passe par des mesures s'attachant au style de vie, du tabagisme à la nutrition, en passant par la pratique sportive. Il n'y a qu'un pas pour que ces éléments soient considérés comme des extras inutilement coûteux en temps de resserments budgétaires. Le concept de santé globale s'intéresse en effet à toutes les composantes de la vie du salarié, incluant celle de sa famille. "Si les enfants vont mal, le salarié sera en effet moins disponible pour l'entreprise", explique Charles-Henry Allibert. Plus largement, être en bonne santé ne signifie pas seulement ne pas être malade, mais aussi être bien dans sa tête et dans son environnement. Les accidents du travail et les maladies professionnelles ne sont qu'un élément de la santé du salarié. Dans cette société HLM de 700 salariés, ceux-ci ne représentent que 5 à 10% des jours d'arrêts maladie. 80 à 90% sont imputables à des arrêts maladie non reconnus comme professionnels. La question est d'importance au regard des chiffres nationaux. Le nombre de jours d'arrêts indemnisés par la Sécurité sociale a encore augmenté de 5,5% en 2009 (5,6% en 2008). La prévision pour 2010 est quasiment identique. En regardant les chiffres de plus près, la situation est encore plus alarmante : entre janvier 2009 et janvier 2010, si les arrêts de moins de trois mois n'ont augmenté "que" de 3%, ceux supérieurs à 3

mois ont augmenté de 6,5% ! "Ce n'est pas un problème qui est en train de se résoudre.

Il y a urgence, d'autant que se pose aujourd'hui la question d'une population vieillissante au travail avec le recul de l'âge de départ à la retraite", avertit-il. Les chiffres du ministère du Travail sont également sans appel : deux personnes par jour meurent dans des accidents du travail, deux millions de salariés subiraient du harcèlement moral et le coût annuel des accidents du travail, des maladies professionnelles et de la maltraitance s'élève à 70 milliards d'euros pour l'Etat et les entreprises. Sur 5 ans plus de 1 000 tentatives de suicide sur les lieux de travail en France ont été constatées. Si la plupart de ces coûts sont supportés par la Sécurité sociale, l'enjeu économique et social est également majeur pour les entreprises. "L'absence d'un salarié signifie qu'il est à remplacer, avec le recours aux heures supplémentaires, CDD ou intérim qui coûtent cher. Et cela prend du temps au management. A terme, cela peut aussi induire une démotivation de l'équipe et une baisse de la qualité de la production. Les coûts indirects sont très élevés", explique Charles-Henry Allibert. Dans la même entreprise de 700 salariés, où la moyenne est de 45 jours d'absence par an par salarié en 2008 - le chiffre est élevé mais pas extraordinaire - "le coût de cet absentéisme représente 13 millions d'euros pas an", analyse-t-il. L'assurance maladie recense elle que les seuls accidents du travail et maladies professionnelles représentent en un an la perte d'environ 48 millions de journée de

travail (soit la fermeture pendant un an d'une entreprise de plus de 130 000 salariés). Le Bureau international du travail estime également que les coûts indirects (perte de production, remplacement, suivi financier et administratif, etc.) sont de 3 à 5 fois supérieurs au coût direct, jusqu'à 1 000 euros le jour d'arrêt.

Cette prévention santé ne jouit pas d'une haute considération. Elle est en quelque sorte à la santé ce que les sciences humaines, "molles", seraient à la science dite "dure"

Les coûts indirects (perte de production, remplacement, suivi financier et administratif, etc.) sont de 3 à 5 fois supérieurs au coût direct, jusqu'à 1 000 euros le jour d'arrêt

Des salariés plus demandeurs qu'on ne le croit

Les enjeux en termes de ressources humaines ne sont pas moins importants. D'une part, une démarche de prévention est un moyen d'existence pour le dialogue social au sein d'une entreprise car, bien menée, elle peut être fédératrice. D'autre part, elles peuvent faire partie du "package" offert en vue d'attirer ou de fidéliser les collaborateurs. "Dans les pays anglo-saxons, la prévention santé est un élément important pour attirer des ressources, notamment dans les entreprises technologiques de la Californie. Cela renvoie une image sympa pour la population jeune qui y est visée", remarque le docteur Bruno

Assouly, directeur de l'Institut d'éducation médicale et de prévention. Enfin, le "papy-boom" à venir ne fait que renforcer l'importance de l'enjeu, alors que la population active devra travailler plus longtemps et, donc, rester en bonne santé. Concernant la perception des salariés, "la demande d'actions de prévention est ancienne mais elle n'était pas traitée jusqu'à récemment", souligne Bruno Assouly. Pourtant, elle est forte sur des problématiques comme le stress, le sommeil, la dépression, le tabagisme, l'alcoolisme, les maladies cardio-vasculaires ou encore la nutrition. L'étude menée conjointement par Axa et l'Ifop en

2007 relève que près de 9 salariés sur 10 sont favorables à la démarche de prévention santé, à la fois pour des raisons de "bonne marche" de l'entreprise et des raisons plus sociales (stress et dépression). Or, la France est en retard dans ce domaine. Certes, les différentes mutuelles et assurances ont compris l'intérêt commercial de proposer une offre globale aux DRH, "donnant à l'offre une image plus moderne", explique Bruno Assouly. Mais, si cycliquement depuis dix ans des prises de position se font entendre, l'action est encore réduite. "Le pays le plus en avance est le Canada car les assureurs privés y ont très tôt été responsables du contrôle des coûts. En France, nous n'arrivons même pas encore à mettre en place l'historique médical du patient, nécessaire à une médecine préventive. Et nous sommes très éloignés de la logique anglo-saxonne, où des heures de massage peuvent même être proposées aux salariés."



"La demande d'actions de prévention est ancienne mais elle n'était pas traitée jusqu'à récemment", docteur Bruno Assouly, directeur de l'Institut d'éducation médicale et de prévention.

"La demande est forte sur des problématiques de stress, manque de sommeil, dépression, tabagisme, alcoolisme, maladies cardio-vasculaires ou encore la nutrition"

"Le pays le plus en avance est le Canada car les assureurs privés y ont très tôt été responsables du contrôle des coûts"

Des entreprises moins convaincues qu'elles ne le devraient

Mais selon l'étude d'Axa, seules 38% des entreprises auraient mis en place une politique de prévention santé en 2007, en agissant essentiellement contre le tabagisme et contre les troubles liés à une mauvaise position au travail. Au sein de ces entreprises, seul un tiers des salariés aurait bénéficié d'actions de prévention santé, centrées surtout sur les professions intermédiaires.

Le décalage entre les attentes des salariés et les actions mises en place est important. Les résistances et les difficultés sont en effet nombreuses. "Le sujet reste secondaire, au moins tant qu'il n'y pas de responsabilisation économique", remarque Bruno Assouly. Soit les entreprises n'ont pas les ressources en interne, soit elles n'ont pas de temps à y allouer. "Elles ont surtout du mal à trouver des interlocuteurs. Elles ne savent pas à qui s'adresser. D'autant que le sujet réclame une expertise transversale que peu de structures possèdent. L'INPES est une structure lourde qui ne leur répondra pas. Alors, des médecins du travail viennent parfois vers nous", explique-t-il. Ou alors elles ne sont carrément pas intéressées. "La prévention est un sujet consensuel mais les entreprises ne voient pas forcément l'intérêt. Les syndicats non plus, préférant dépenser cet argent dans des avantages tels les tickets restaurant plutôt que dans des campagnes de communication. Et beaucoup de dirigeants hésitent, arguant que la santé relève du domaine privé, ajoute-t-il. C'est éminemment variable. L'entreprise n'est pas encore le lieu idéal d'épanouissement de la santé. En France, le payeur reste principalement l'Etat. Il n'y a pas de responsabilité des autres acteurs." Il existe de fortes résistances mais la tendance est néanmoins à l'extension de ces démarches. Cela se construit petit à petit, "car notre modèle est lourd à changer". Et cela a un coût. Les entreprises hésitent à investir pour des résultats encore inconnus.

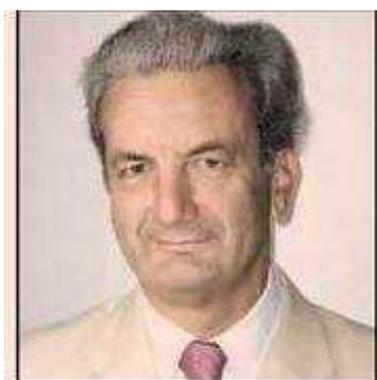
"En France, le payeur reste principalement l'Etat. Il n'y a pas de responsabilité des autres acteurs"

Pour qu'une démarche de prévention

soit efficace et rentable, plusieurs éléments sont nécessaires. Il s'agit tout d'abord d'étudier les causes réelles des arrêts maladie afin d'utiliser le bon levier, car le champ est vaste. Agir sur la manifestation n'est pas suffisant, agir sur les causes est plus efficace. *"Si la cause est un problème de sécurité ou un manque de respect des contraintes, un changement du règlement intérieur peut avoir un effet rapide et efficace. Si l'absentéisme est dû à un problème d'organisation (des travailleurs faisant trop de gestes répétitifs), il faudra agir sur les conditions de travail. S'il est lié à beaucoup de maladies psychosomatiques ou au stress, la gestion humaine et le management sont en cause"*, résume Charles-Henry Allibert.

La prévention, primaire en amont, secondaire en accompagnement des malades

Ensuite, il faut distinguer entre deux niveaux d'action, la prévention primaire et secondaire. La prévention primaire est la plus courante, visant à réduire le risque de maladie en amont. Elle se traduit généralement par des campagnes afin de lutter contre les maladies cardio-vasculaires, le diabète ou l'obésité à travers un site Internet publiant des recettes ou des conseils pratiques, des tables rondes et un accompagnement personnalisé pour les salariés volontaires en surpoids.



"Il y a urgence, d'autant que se pose aujourd'hui la question d'une population vieillissante au travail", Charles-Henry Allibert, directeur général d'Atequacy,

Une démarche de prévention n'est efficace que si tous les acteurs sont impliqués, de la direction aux salariés en passant par les syndicats et le médecin du travail

Un sujet sur lequel tout le monde doit s'impliquer

Enfin, une démarche de prévention n'est efficace que si tous les acteurs sont impliqués, de la direction aux salariés en passant par les syndicats et le médecin du travail. *"Si les choses sont faites de façon descendante, tous les outils resteront inutilisés"*, souligne Charles-Henry Allibert. Pour obtenir la participation de tous il est nécessaire de garantir la confidentialité de la situation médicale des salariés. Le professeur Isabelle Durand-Zaleski, chef de service à l'hôpital Henri Mondor, professeur des universités et économiste de la santé, explique que *"son absence peut être un frein important. D'ailleurs, de nombreux salariés ne déclarent pas des affections de longue durée, notamment psychiatriques, afin de ne pas être identifiés comme tels. La solution peut alors être de passer par un prestataire extérieur"*. La notion d'incitation est également à étudier de près. Sans aller de sensibilisation. Pour tout ce qui touche les risques majeurs de la population, comme les maladies cardio-vasculaires, l'entrée globale est pertinente. Elle permet d'aborder ces questions de façon agréable, "sexy", à travers la nutrition par exemple. Ensuite, l'information est déclinée. Les actions concrètement mises en place sont plutôt simples, il s'agit avant tout de campagnes d'affichage (dans les deux tiers des cas) et de dépliants mis à disposition (pour près de la moitié des cas). L'organisation de séminaires ou de réunions concernent quant à elles plus d'un tiers des entreprises.

"L'avenir est aux outils quasi-individuels, avec des outils d'auto-diagnostics"

La prévention secondaire accompagne le malade afin d'accélérer le temps menant à la guérison ou de prévenir les complications. Elle est opérante dans le cas de maladies chroniques ou de longue durée (diabète, cancer, etc.) ou de toxicomanie. A partir de là peuvent être imaginées des solutions diverses, comme une plateforme téléphonique, très en vogue, qui

s'adresse aussi bien aux problèmes de couple des salariés qu'à leur taux de cholestérol, ou un site Internet participatif. Mais *"le must de la prévention est d'intégrer la santé en amont des projets d'entreprise"*, souligne Charles-Henry Allibert. L'évolution va d'ailleurs vers un suivi personnalisé, notamment à propos des toxicomanies. Cette prise en charge individuelle peut être réalisée dans un groupe de parole par exemple. *"L'avenir est aux outils quasi individuels, avec des outils d'auto-diagnostics. Nous travaillons d'ailleurs à la mise en place d'un logiciel effectuant des bilans personnalisés"*, confirme Bruno Assouly. *Il s'agit de passer de l'information globale à des conseils personnalisés, dans une approche très fine."* Les dispositifs davantage tournés vers des problématiques d'aide individuelle, plus coûteux, sont logiquement plus rares, et concernent davantage les grandes entreprises. Axa a ainsi mis en place un programme de longue durée pour ses collaborateurs jusqu'à des incitations financières, comme cela se fait aux Etats-Unis, *"ce qui est éthiquement discutable. Car dans le cas d'un sevrage tabagique, j'aurais alors d'abord intérêt à commencer à fumer pour toucher cet argent"*, prévient-elle. Il faut déjà éviter les incitations négatives, c'est-à-dire incompatibles avec le temps de travail et intervenant sur les congés ou les RTT. Au mieux, la prise en charge complète du programme est une bonne incitation positive. Au niveau de l'organisation de l'entreprise, pour être durable, la démarche doit être chapeautée par un chef de projet. Si certaines actions sont ponctuelles, d'autres se déroulent en effet sur le long-terme. .

Une prise de conscience encore faible Pourquoi le concept américain n'est pas mûr en France

Le *"disease management"*, ou DM pour les intimes, est un concept venu tout droit des Etats Unis, dans la visée d'une meilleure gestion du parcours de soin. En français, nous pourrions parler de *"gestion globale de la maladie"*. Il consiste en *"l'intégration de tous les maillons de la chaîne des soins"*, selon la définition de Pierre Lebert dans un article publié en 1996. Il s'agit avant

tout de responsabiliser tous les acteurs dans la chaîne de soin, en particulier les patients eux-mêmes, notamment grâce à un "coaching". "Le DM correspond à une prévention secondaire, envers une population qui a déjà une maladie chronique. Ils sont accompagnés pour qu'ils modifient leur comportement (observance de leur traitement, style de vie). Cela intéresse les assureurs, qui vendent cette prévention aux entreprises car cela coûte au final moins cher", explique Pierre-Louis Bras, inspecteur général des affaires sociales et ancien directeur de la Sécurité sociale. La définition de l'association américaine du DM rappelle enfin que ce concept s'attache surtout aux grandes maladies chroniques que sont les maladies cardio-vasculaires, le diabète et les maladies respiratoires. Aux Etats-Unis, où le secteur de l'assurance santé est essentiellement privé, les assureurs et les entreprises se sont emparés de la question dans les années 1990. En France, où la responsabilité économique repose surtout sur l'assurance maladie, le DM fait une timide incursion, car si "le succès de ces interventions est relativement consensuel sur le plan sanitaire, en tout cas là où les

médecins ont été réellement impliqués dans la démarche, il est plus débattu sur le plan financier", écrit Pierre-Louis Bras dans un rapport publié en 2006. Car "le disease management introduit dans tous les systèmes où il est proposé - libéral ou nationalisé - des modes de rémunération mixtes, appuyés sur des résultats sanitaires". Au niveau des entreprises, le lien n'existe pas encore. "Dans l'entreprise il n'existe pas de logique de gestion de la maladie. Je doute qu'il y existe la maturité suffisante", souligne Bruno Assouly. "En France, l'entreprise n'est pas le payeur principal. Les complémentaires prennent peu en charge l'hôpital. La Sécurité sociale est celle qui a le plus intérêt à investir", confirme Pierre-Louis Bras. A moins d'un changement radical de notre système de santé, le DM à la sauce américaine ne peut donc vraisemblablement pas être transposé tel quel en France. Cependant, les évolutions à venir s'en inspirent fortement. La structuration des problématiques se met petit à petit en place. "En France, le DM n'est pas vraiment d'actualité. Il s'agit plutôt de ce que nous appelons le "provider network", c'est-à-dire la mise en réseau des offreurs, à travers la

coordination des professionnels de la santé qui bénéficient alors d'un financement structurel. Dans ce cadre, les prestations dérogatoires, non remboursées habituellement par la Sécurité sociale, comme une consultation chez un diététicien, sont payées par le réseau. Il s'agit avant tout d'une logique partenariale", explique Isabelle Durand-Zaleski. Un exemple récent est l'association du groupe Novalis avec des associations professionnelles médicales et des entreprises sur la DMLA (dégénérescence maculaire liée à l'âge). Par ailleurs, la CNAM a lancé le programme Sophia pour les patients diabétiques. Il s'agit d'une plate-forme téléphonique à travers laquelle les patients peuvent communiquer avec des infirmières. "Nous pouvons imaginer le développement de la télé-médecine", confirme Isabelle Durand-Zaleski. Aux Etats-Unis, où le secteur de l'assurance santé est essentiellement privé, les assureurs et les entreprises se sont emparés de la question

Marine Mizrahi

Jeudi 8 Juillet 2010

Avis croisés (suite)

"La priorité pour renforcer le sentiment d'appartenance des salariés aux grandes entreprises ?"

Sébastien Gand, Ecole des mines de Paris . *"Une redéfinition des engagements réciproques entre les parties"*

Le sentiment d'appartenance des salariés est indissociable d'un engagement jugé réciproque et équitable, sentiment qui fut pendant longtemps particulièrement associé à l'"emploi à vie". Or, outre des contraintes financières imposées par les marchés financiers, la plupart des grandes entreprises vivent actuellement des transformations radicales de leurs marchés, de leurs produits/services et in fine des compétences dont elles ont et auront besoin. Ces transformations impliquent des mouvements d'exploration collective qui sont très exigeants quant à l'investissement et à la prise de risque des salariés mais sans certitude quant aux résultats. La priorité est donc de forger les principes d'un nouveau pacte entre salariés et entreprise qui intègrent une redéfinition des engagements réciproques entre les parties. Une voie prioritaire est donc la "sécurisation" des parcours professionnels, c'est-à-dire la gestion qualitative des transitions professionnelles qu'un salarié est amené à vivre durant sa carrière. L'exigence de sécurisation des parcours n'exclut pas la sortie de l'organisation mais doit responsabiliser les grandes entreprises à la hauteur des niveaux d'engagement et de risque pris par les salariés pour leur carrière. Cette voie transparaît déjà dans les évolutions récentes du droit du travail autour de la notion de "statut professionnel de la personne" (Rapport Supiot, 1998 ; pour une perspective historique voir Ph. Lefebvre, "Entreprises et Histoire" n°57, 2009).



"Les salariés ont perdu leur naïveté face à des approches qui instrumentalisent leur sens d'appartenance."

"Une voie prioritaire est donc la "sécurisation" des parcours professionnels"

Sandrine Blanc, chercheur associé, Holywell Manor, Balliol College, University of Oxford. *"Refonder plutôt que renforcer l'engagement des salariés"*

La fragilisation du sentiment d'appartenance des salariés relève pour partie des transformations objectives du marché du travail et de la complexification des parcours professionnels.

Salariés et entreprises se considèrent mutuellement comme des alliés de circonstances. Mais cette fragilisation pourrait aussi refléter, plus profondément, une crise de légitimité du statut et du rôle des grandes entreprises. Alors qu'on considère communément qu'elles opèrent au profit de leurs actionnaires, les crises récentes, de la crise bancaire aux difficultés de BP, soulignent à quel point leur fonction sociale dépasse cette seule perspective. Les efforts classiques de remobilisation en termes d'organisation du travail, de

techniques de ressources humaines, voire d'intéressement à la performance boursière de l'entreprise pourraient donc avoir atteint leurs limites. Tout d'abord parce que les salariés ont perdu leur naïveté face à des approches qui instrumentalisent leur sens d'appartenance. Mais plus fondamentalement parce qu'un véritable sentiment d'appartenance repose sur la conviction que leurs intérêts de salariés, mais aussi de consommateurs ou de citoyens, sont effectivement et justement servis par les entreprises auxquelles ils participent. La remobilisation des salariés demande une réflexion plus ambitieuse : refonder plutôt que renforcer l'engagement des salariés, ce qui passe par la modification des formes de gouvernance.



"L'engagement du salarié varie désormais avec son appréciation de l'équilibre existant entre sa contribution et la satisfaction de ses attentes."

"Un véritable sentiment d'appartenance repose sur la conviction que leurs intérêts de salariés, mais aussi de consommateurs ou de citoyens, sont effectivement et justement servis"

Jean-Marc Le Gall, conseil en stratégies sociales, professeur associé au Celsa. "La réciprocité est au centre de ce nouveau pacte social"

La grande entreprise a un temps de retard sur l'évolution récente de la société. Son management souvent distant, sa crainte du débat et sa pratique du secret en font un univers perçu comme froid et toujours autoritaire. Si le sentiment d'appartenance, relique des Trente Glorieuses, a diminué fortement parmi ses salariés, c'est en réponse à l'éclatement de l'entreprise et à ses nouveaux modes de gestion de l'emploi. La relation salariale n'est plus fusionnelle mais conditionnelle, sous bénéfice d'inventaire : l'engagement du salarié varie désormais avec son appréciation de l'équilibre existant entre sa contribution et la satisfaction de ses attentes. La réciprocité est au centre de ce nouveau pacte social. L'entreprise demande de la flexibilité, de la loyauté et un fort engagement au salarié, alors elle doit faire preuve à leur égard des mêmes comportements. Par exemple, d'un fort investissement pour la santé, le bien-être au travail et l'employabilité, interne mais aussi sur le marché du travail. Les solutions cosmétiques récurrentes, le marketing RH aujourd'hui, ne suffiront pas à relever ce défi. Le levier est à rechercher au niveau d'une participation accrue des salariés aussi bien dans leurs équipes qu'au niveau des instances de décision de l'entreprise. Cinquante ans après le rapport Bloch-Lainé, le temps est venu de donner plus de pouvoir aux salariés, pour le meilleur développement de l'entreprise. Ce pari de la responsabilité est aussi celui de la confiance.



"Un fort investissement pour la santé, le bien-être au travail et l'employabilité, interne mais aussi sur le marché du travail"

Pascal Jouxte, associé d'Eurogroup Institute. "On demande le projet !"

Dans *affectio societatis*, on sent bien le désir d'un collectif qui se parle d'égal à égal. Cela devient rare dans les grandes entreprises ! Trente ans de rationalisation ont vu la vieille personne morale, un peu rigide, devenir une chose amorphe, impersonnelle et cynique. Le désir s'est réfugié dans la technologie. Le sourire et l'affect ont été conspués ; la franchise et la camaraderie, déconseillées aux chefs. Le collectif ? Nous l'avons haché menu, pour crime de résistance au changement et, coup de théâtre : on en a besoin pour faire repartir la machine. On demande le projet ! Au fait, l'entreprise, c'est qui ? D'où peut-on légitimement exprimer sa volonté et assumer le fait qu'elle soit aimable ou détestable ? On aime ce que l'on connaît et qui vous reconnaît, avec qualités et défauts. Ce corps et cette âme qui vous appartiennent un peu. Réveillons donc le projet local, l'affection pour les gens et le goût de la vérité. Mais attention, la vérité viole les tabous et menacera ici ou là un statu quo devenu ingérable. La priorité, c'est de virer les cyniques, les profiteurs et les tortionnaires, puis de laisser s'exprimer tout ce qui doit se dire, entre pairs et entre niveaux, mais aussi entre l'entreprise et la société ; assez de cloisons factices. Enfin, intégrer et dépasser la rationalité et remettre les méthodes à leur place, celle de la monture et non du cavalier. Le calcul numérique n'est qu'un utilitaire de l'esprit humain. Laissons-nous inspirer par autre chose !



"la priorité, c'est de virer les cyniques, les profiteurs et les

tortionnaires, puis de laisser s'exprimer tout ce qui doit se dire."

"Le collectif ? Nous l'avons haché menu, pour crime de résistance au changement et, coup de théâtre : on en a besoin pour faire repartir la machine"

Baudoin Roger, prêtre, enseignant-chercheur au Collège des Bernardins "Un mode de management qui dépasse la coordination par subordination"

La performance de l'entreprise repose sur sa capacité à susciter la coopération volontaire de salariés se reconnaissant comme membres d'un collectif sous l'autorité de dirigeants capables d'incarner le projet commun.

La cohésion de ce collectif peut être menacée par des écarts de rémunérations excessifs et par l'alignement des intérêts des dirigeants sur ceux des actionnaires. Elle appelle une gouvernance où administrateurs et président sont distincts de dirigeants dont la rémunération fixe garantit la neutralité vis-à-vis des intérêts affectés.

Par ailleurs, la vie de l'entreprise est liée à celle des hommes qui y coopèrent. Elle a sa réalité et sa temporalité propres, qui échappent aux marchés. Il importe que l'entreprise s'appuie sur un actionnariat stable sans que ses orientations soient déterminées par les jugements fluctuants de marchés. *L'affectio societatis* est constitutif de l'entreprise, au contraire de la liquidité ; celui des actionnaires conditionne celui des salariés. Enfin l'innovation et la création de valeur passent par une mobilisation des subjectivités des salariés au sein de collectifs ordonnés à la coopération. Elles requièrent un mode de management qui dépasse la coordination par subordination en offrant des espaces de délibération commune, et développe des motivations autres que les incitations financières individuelles.



"L'affectio societatis est constitutif de l'entreprise, au contraire de la liquidité; celui des actionnaires conditionne celui des salariés."

dirigeants sur ceux des actionnaires"

"La cohésion de ce collectif peut être menacée par des écarts de rémunérations excessifs et par l'alignement des intérêts des

Tous droits réservés : Le Nouvel Economiste
BD97A3808C200F0155691AD08009512556153E1FD14B5F2F9560F6E

Diff. 30 510 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Protection sociale



Edition de La Tribune

Mercredi 7 Juillet 2010

Politique France

protection sociale

L'Assurance-maladie propose des moyens pour limiter son déficit en 2011

Alors que le chef de l'Etat a démenti, mercredi, la fermeture totale d'hôpitaux, la Caisse d'assurance-maladie va proposer 21 mesures afin d'économiser 2 milliards en 2011.

La Caisse nationale d'assurance-maladie est bonne élève. Pour respecter l'objectif réclamé par le chef de l'Etat de limiter l'an prochain à 2,9% la progression des dépenses de santé (contre 3% en 2010), le conseil d'administration de la Cnam va proposer ce jeudi 21 mesures susceptibles d'économiser 2,2 milliards d'euros en 2011. Ce qui permettrait presque d'atteindre l'objectif présidentiel, malgré les 300 millions de hausse des dépenses liées à l'augmentation des consultations des généralistes au 1er janvier décidé par...Nicolas Sarkozy lui-même.

Parmi les mesures d'économie proposées par la Cnam figurent la baisse de prix de médicaments, celles

des tarifs des biologistes et des honoraires des orthodontistes. L'organisme en charge de l'assurance maladie propose également des mesures plus structurelles - mais pas nouvelles - comme la réforme de la prise en charge des affections de longue durée (ALD) pour les malades chroniques. Il suggère de développer, lorsque c'est possible, les soins de ville par rapport à ceux dispensés dans les hôpitaux qui sont en général plus coûteux.

RISQUE POLITIQUE

Le gouvernement pourra piocher dans ces propositions pour alimenter la prochaine loi de financement de la

sécurité sociale (LFSS) qui sera présentée cet automne. Mais prendra-t-il le risque politique de toucher par exemple au régime des ALD qui représentent pourtant les deux tiers des dépenses de l'assurance-maladie ? Philippe Séguin, qui avait voulu le faire en 1987, s'en était mordu les doigts.

En visite, hier, à l'hôpital de Briec-Comte-Robert, Nicolas Sarkozy a en tout cas voulu être rassurant : il n'y aura pas de fermeture total d'hôpitaux même si certains services disparaîtront bien. P. C.

LUDOVIC/REA

Tous droits réservés : La Tribune
189EB3F483709109D58D1EB07E0EF18953E5BD1A71A55ED33EB0A9F

Diff. 89 866 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)

Jeudi 8 Juillet 2010

CHIFFRES REVELATEURS

Réponses encore faibles au vu de l'enjeu

-Le nombre de jours d'arrêt indemnisés par la Sécurité sociale a augmenté de **5,5%** en 2009 (**5,6%** en 2008), et ceux supérieurs à 3 mois de **6,5%**. -Le coût annuel des accidents du travail, des maladies professionnelles et de la maltraitance s'élève à **70 mds** ,pour l'Etat et les entreprises. Les seuls accidents du travail et maladies professionnelles représentent en un an la perte d'environ **48 mds** de journée de travail

(soit la fermeture pendant un an d'une entreprise de plus de **130 000** salariés). -Le Bureau international du travail estime également que les coûts indirects sont de 3 à 5 fois supérieurs au coût direct, jusqu'à **1 000** .le jour d'arrêt. - Près de **9** salariés sur **10** sont favorables à la démarche de prévention santé. Mais seules **38%** des entreprises auraient mis en place une politique de prévention

santé en 2007. Au sein de ces entreprises, seul un tiers des salariés aurait bénéficié d'actions de prévention santé.

Lire les dossiers précédents Les archives numériques nouveleconomiste.fr (consultation gratuite)

Mercredi 7 Juillet 2010

France

Les syndicats refusent d'entrer dans la polémique

Les syndicats évitent de se prononcer sur la légitimité d'Eric Woerth. Mais ils jugent en privé sa position de moins en moins tenable.

Surtout garder ses distances et ne pas en rajouter : malgré la succession d'accusations à l'encontre d'Eric Woerth, les syndicats restent fidèles à la ligne qu'ils se sont fixée dès le début de l'affaire. La question n'est « pas de leur ressort », martèlent-ils, et faute de preuve ou de démission, Eric Woerth reste leur interlocuteur sur la réforme des retraites. Ils font donc « avec ». « Pas question de mettre le doigt là-dedans ; ce n'est pas notre rôle », explique l'Unsa. « C'est un terrain compliqué. Nous n'avons aucune raison ni envie de s'y aventurer », abonde la CFDT. Mais tous sentent le vent tourner et commencent à s'irriter des conséquences. « Eric Woerth a forcément la tête à autre chose que les retraites et cela va devenir de plus en plus dur de discuter », note la CGT, tandis que la CFDT regrette que « la question des retraites passe à

présent au second plan ».

« En observateurs »

Dans ce contexte, les syndicats jugent désormais, « en observateurs », « de moins en moins tenable » la position d'Eric Woerth, d'autant qu'« il ne se défend pas très bien ». Ils se préparent donc à l'arrivée d'un éventuel remplaçant. Leur pronostic ? Xavier Bertrand. « Il faut quelqu'un qui maîtrise le dossier et qui a l'expérience des syndicats. Je n'en vois pas vraiment d'autre dans l'entourage de Sarkozy », constatent plusieurs leaders syndicaux. Ce qui n'est pas pour les rassurer. Ils saluent la capacité de travail de Xavier Bertrand, mais ont encore en travers de la gorge sa « trahison » de l'été 2008, quand il avait glissé dans la loi sur la représentativité des mesures d'assouplissement des 35 heures. Il

reste aussi pour les syndicats, le ministre du Travail qui avait raboté le dispositif carrières longues et fait traîner le dossier péniblement. Mais chacun prend soin de « ne pas personnaliser » le débat. « L'important, c'est le fond de la réforme, pas le ministre », insiste l'Unsa. « C'est à l'Elysée que tout se décide. Alors Woerth ou un autre... » pointe la CFDT. « Il ne faut pas se tromper de combat, conclut la CGT. La réforme se jouera dans la rue et nous restons concentrés sur la préparation de la mobilisation du 7 septembre. »

D.P.

Mercredi 7 Juillet 2010

France

Réformes : les retraites en septembre, la dépendance en octobre

Le projet de loi sur les retraites sera examiné durant deux semaines à compter du 7 septembre, a annoncé hier le président de l'Assemblée nationale. Le texte doit être présenté le 13 juillet en Conseil des ministres et examiné en commission des Affaires sociales à l'Assemblée du 20 au 22 juillet. Le projet de loi de financement de la Sécurité sociale,

lui, sera examiné par les députés à partir du 26 octobre. De son côté, Nicolas Sarkozy a confirmé qu'il engagerait des « consultations » en vue de la réforme de la prise en charge des personnes âgées dépendantes « à la minute où la réforme des retraites est finie, c'est-à-dire votée par le Parlement, c'est-à-dire quelque part en octobre ».

« Nous créerons le cinquième risque et nous organiserons le financement de la dépendance. Ce problème sera résolu dans l'année 2011 », a insisté le chef de l'Etat.

Tous droits réservés : Les Echos
F890D39A8FA0DA01354010700007517258D50F14811D5958B8EFF58

Diff. 140 313 ex. (source OJD 2005)

[Retour Sommaire](#)