



**PERSONNEL**

...



**LE**

**BULLETIN**

**CONFÉDÉRAL**

**... ET  
CONFIDENTIEL**



## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE - DONNÉES PERSONNELLES : LA CFE-CGC ET LE LAB RH PUBLIENT UNE CHARTE ÉTHIQUE ET NUMÉRIQUE RH**
- P. 5**            **L'INFO MILITANTE - FONCTION PUBLIQUE : TOUS MOBILISÉS LE 22 MARS POUR DÉFENDRE LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI ET LE POUVOIR D'ACHAT !**
- P. 6**            **L'INFO MILITANTE - MOUVEMENT DANS LES EHPAD : LA CFE-CGC RESTE MOBILISÉE**
- P. 7 À 13**      **REGARDS EMPLOIS**
- P. 14**          **FOCUS - RUPTURE CONVENTIONNELLE : LES CADRES NÉGOCIENT PLUS FAVORABLEMENT LEUR INDEMNITÉ**
- P. 15**          **TENDANCES**
- P. 16**          **BULLES TWITTER**
- P. 17**          **AGENDA**





## EN BREF

### Réforme de la fonction publique : le gouvernement reçoit les partenaires sociaux

Alors que sept organisations syndicales, dont la CFE-CGC, ont lancé un appel pour une journée nationale de mobilisation le 22 mars (voir p. ?), le secrétaire d'Etat à la Fonction publique, Olivier Dussopt, doit recevoir cette semaine les partenaires sociaux de la fonction publique pour évoquer diverses pistes de réforme et fixer un calendrier. La concertation doit s'étendre sur toute l'année.

### Carrefour : la CFE-CGC déplore des « errances stratégiques » et des « solutions douloureuses »

Alors que le géant français de la grande distribution a présenté un plan de transformation qui prévoit des milliers de suppressions de postes, le Syndicat National de l'Encadrement (SNEC CFE-CGC) du groupe déplore « les errances stratégiques » chez Carrefour depuis une décennie. La CFE-CGC « assistera et suivra individuellement tout salarié cadre ou agent de maîtrise concerné et sera attentive à ce que le volontariat dans ce plan de départ soit scrupuleusement respecté et que les conditions de départ soient les meilleures, humainement et financièrement ».

### L'Elysée veut faire du CESE « le réceptacle des pétitions citoyennes »

Dans le cadre de la future réforme du Conseil économique, social et environnemental, Emmanuel Macron souhaite que la 3<sup>e</sup> assemblée de la République soit « le canal privilégié de la participation des Français à la décision publique ». Le CESE doit ainsi devenir « le réceptacle des pétitions citoyennes » qui seraient ensuite transmises au Parlement. Autre mesure envisagée : la réduction du nombre de membres (233 aujourd'hui).

### Le projet de loi sur le droit à l'erreur adopté à l'Assemblée nationale

Les députés ont adopté, le 30 janvier, le projet de loi de simplification administrative, qui instaure notamment le « droit à l'erreur » aux particuliers et aux entreprises. Celui-ci permettra, sous réserve d'être de bonne foi, d'éviter des sanctions administratives au premier manquement.

### Jean-François Foucard (CFE-CGC) élu trésorier adjoint de l'Unédic

Le secrétaire national confédéral en charge du secteur emploi, formation et égalité professionnelle a été élu trésorier adjoint de l'instance paritaire gestionnaire de l'assurance chômage. Patricia Ferrand (CFDT) et Alexandre Saubot (Medef) ont respectivement été élus, pour deux ans, présidente et premier vice-président.

### Handicap : Isabelle Caresmel (CFE-CGC) élue présidente de l'OETH

Membre de la CFE-CGC depuis 2002, infirmière au sein de l'AHNAC (Association hospitalière Nord Artois clinique), Isabelle Caresmel a été élue présidente de l'OETH (Obligation d'emploi des travailleurs handicapés). L'association assure notamment la collecte de la contribution versée par les 14 000 établissements faisant partie de l'accord OETH lié à l'obligation d'emploi de 6 % de travailleurs handicapés.

## LE CHIFFRE



SOIT LE NIVEAU DE LA CROISSANCE DU PRODUIT INTÉRIEUR BRUT (PIB) EN FRANCE POUR L'ANNÉE 2017, SELON L'INSEE. IL S'AGIT DU PLUS HAUT NIVEAU DE CROISSANCE ENREGISTRÉ DEPUIS SIX ANS.



## L'INFO MILITANTE

# **DONNÉES PERSONNELLES : LA CFE-CGC ET LE LAB RH PUBLIENT UNE CHARTE ÉTHIQUE ET NUMÉRIQUE RH**

**A quelques mois de l'entrée en vigueur d'une nouvelle législation européenne sur la protection des données, le syndicat de l'encadrement et l'association pour la promotion de l'innovation RH ont présenté une charte pour encadrer les pratiques dans les ressources humaines.**

Fruit d'une co-élaboration inédite initiée en juin 2017, la charte éthique et numérique sur les données personnelles dans le domaine des ressources humaines a été présentée le 31 janvier par la CFE-CGC et le Lab RH. « *Les usages numériques évoluent plus rapidement que l'action du législateur, explique Jérémy Lamri, co-fondateur du Lab RH. Certaines pratiques, en dehors de toute considération réglementaire, suscitent des interrogations éthiques. Cette charte doit donc permettre de poser un cadre de bonnes pratiques pour l'utilisation de solutions numériques dans les RH afin de garantir le respect des droits, des libertés et des sensibilités de chacun* ».

### **Défendre les droits des salariés sur le terrain du numérique**

« *Avec le nouveau règlement européen sur la protection des données personnelles (RGPD) qui entrera en vigueur le 25 mai prochain (voir ci-contre), la problématique des données va inévitablement s'inviter dans le dialogue social, souligne François Hommeril, président de la CFE-CGC : Les entreprises vont être amenées à revoir leur processus de collecte, de traitement, de restitution et de sécurisation des données dans tous les domaines et particulièrement dans les RH, des données sensibles aux yeux des salariés. C'est donc pleinement le rôle d'un syndicat responsable comme la CFE-CGC que de penser les bons usages et les bonnes utilisations de ces données dans l'entreprise qui vont conditionner, demain, le parcours et l'évolution professionnelle des salariés, en premier lieu ceux des cadres et des salariés de l'encadrement. Cette charte est le meilleur vecteur pour générer de la confiance entre les salariés et les DRH au sein d'une entreprise.* »

### **Encadrer chaque étape du cycle de vie des données**

Collecte, traitement et restitution des données, algorithmes, principes de loyauté, de neutralité et de précaution, actions de formation,

définitions (donnée sensible et transformée, matching affinitaire et prédictif...) : la charte éthique de la CFE-CGC (corédigée par Raphaëlle Bertholon et Fanny Medina, déléguées nationales CFE-CGC) et du Lab RH, prochainement enrichie, dresse un large état des lieux et formule de nombreuses propositions pour éviter les dérives potentielles dans chaque étape du cycle de vie des données.

« *Jusqu'à présent, nous formions nos militants sur les domaines sociaux et économiques ; demain, nous allons les former sur ce nouveau droit relatif aux données. Cela répond à notre volonté de professionnalisme de nos militants* », ajoute François Hommeril.

### **LE RÈGLEMENT EUROPÉEN SUR LA PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES (RGPD) ARRIVE !**

Adopté en juin 2016 par le Parlement européen pour s'adapter aux nouvelles réalités du numérique et encadrer la protection des données à caractère personnel, le RGPD entrera en vigueur le 25 mai dans les 28 États membres de l'UE. Toutes les entreprises qui gèrent des traitements de données à caractère personnel seront donc dans l'obligation d'être en conformité avec les nouvelles dispositions.

Le RGPD poursuit trois objectifs :

- 1** Renforcer les droits des personnes, notamment par la création d'un droit à la portabilité des données personnelles et de dispositions propres aux personnes mineures ;
- 2** Responsabiliser les acteurs traitant des données (responsables de traitement et sous-traitants) ;
- 3** Crédibiliser la régulation via une coopération renforcée entre les autorités de protection des données.



## L'INFO MILITANTE

# FONCTION PUBLIQUE : TOUS MOBILISÉS LE 22 MARS POUR DÉFENDRE LES MISSIONS PUBLIQUES, L'EMPLOI ET LE POUVOIR D'ACHAT !

**Alors que le gouvernement envisage diverses mesures (plans de départs volontaires, recours accru aux contractuels...), sept organisations syndicales de fonctionnaires dont la CFE-CGC appellent à une large mobilisation le 22 mars.**

Quelques mois après la grande journée d'action intersyndicale du 10 octobre 2017 qui avait vu plusieurs centaines de milliers d'agents des trois versants de la fonction publique (État, territoriale et hospitalière) descendre dans les rues, ces derniers sont de nouveau invités à battre massivement le pavé. A l'appel de sept organisations syndicales (CFE-CGC, FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC et FA-FP), une nouvelle journée d'action, de grève et de manifestation se tiendra donc le 22 mars prochain.

### Un gouvernement qui reste sourd

« En dépit de la forte mobilisation unitaire du 10 octobre, plus les semaines passent, plus il se confirme que le président de la République et le gouvernement demeurent sourds aux légitimes revendications portées par les agents à l'occasion de cette mobilisation. Le gel de la valeur du point est maintenu, le jour de carence rétabli, l'injuste hausse de la CSG mal compensée, les coupes budgétaires et suppressions d'emplois confirmées. De nouveaux projets viennent encore noircir un tableau pourtant déjà bien sombre », déplorent les organisations syndicales de fonctionnaires dans un communiqué unitaire.

### De nouvelles menaces contre le statut et contre tous les agents

A l'issue du récent comité interministériel de la transformation publique, le gouvernement a en effet annoncé plusieurs pistes de réforme (programme « Action publique 2022 ») dont le recours accru aux contractuels et à la rémunération au mérite, la simplification des instances représentatives et de possibles plans de départs volontaires.

« Tout laisse craindre que ce programme ne s'avère être qu'une opération visant à habiller de profondes remises en cause des missions publiques, ce que confirment les annonces inacceptables qui, si elles

sont appliquées, constitueraient à la fois une menace grave contre le statut général et contre tous les agents », fustigent les organisations syndicales. Qui rappellent également combien de multiples services (dans les administrations de l'État, les hôpitaux publics et les collectivités territoriales) « fonctionnent dans des conditions dramatiques, sans les moyens nécessaires, qu'ils soient humains ou budgétaires ».

### « Impératif et urgent de changer de direction »

Pour les organisations syndicales, il est donc « impératif et urgent de changer de direction ». En portant les revendications suivantes :

- **Une négociation salariale immédiate** pour le dégel de la valeur du point d'indice, le rattrapage des pertes subies et l'augmentation du pouvoir d'achat ;
- **L'arrêt des suppressions d'emplois** et les créations statutaires dans les nombreux services qui en ont besoin et non un plan destiné à accompagner de nouvelles et massives suppressions ;
- **Un nouveau plan de titularisation des contractuelles**, de nouvelles mesures pour combattre la précarité et non pour favoriser son extension comme le préconise le gouvernement ;
- **Des dispositions exigeantes** pour faire respecter l'égalité professionnelle ;
- **L'abrogation du jour de carence** ;
- **La défense et la pérennisation du système de retraite** par répartition et des régimes particuliers.



## L'INFO MILITANTE

### MOUVEMENT DANS LES EHPAD : LA CFE-CGC RESTE MOBILISÉE

**Dans le sillage d'une large mobilisation nationale intersyndicale, la CFE-CGC soutient le personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes, confronté à l'insuffisance d'effectifs et de moyens.**

A l'appel d'un vaste mouvement intersyndical (CFE-CGC, CGT, CFDT, FO, Unsa, CFTC et SUD), avec le soutien de l'association des directeurs au service des personnes âgées (AD-PA) et de plusieurs associations de retraités, plusieurs milliers de professionnels travaillant dans des Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad) ont manifesté, le 30 janvier dernier, sur tout le territoire et à Paris devant le ministère des Solidarités et de la santé. Dans les cortèges, les mêmes mots d'ordre : « Pour la dignité et le respect de nos aînés et des professionnels, exigeons plus de moyens », « Assez de la maltraitance »...

« Depuis plusieurs années, les organisations syndicales dénoncent l'insuffisance des effectifs et des moyens. À cela s'ajoute une nouvelle réforme de la tarification, unanimement contestée, qui va se traduire par des suppressions massives de postes et une prise en charge des résidents qui sera encore plus dégradée », soulignent les organisations syndicales dans un communiqué commun. « Face à une situation qui ne cesse de se détériorer, tant pour les personnes âgées prises en charge que pour le personnel de ces établissements dont les conditions de travail se sont considérablement dégradées, il n'y a pas d'autre issue que le rapport de force pour faire entendre nos revendications. »

#### « Ce mouvement est le signe d'un mal profond »

La CFE-CGC s'est pleinement associée à ce mouvement des personnels des Ehpad qui sont au bord de la rupture, comme l'a rappelé François Hommeril le 31 janvier à l'occasion de ses vœux à la presse : « Ce mouvement est le signe d'un mal profond. Les salariés des Ehpad sont

confrontés à des conditions de travail telles qu'ils ne peuvent tout simplement pas faire leur travail et leur mission. Cette souffrance est assez caractéristique de ce qui peut survenir dans beaucoup d'endroits où la mise sous contrainte budgétaire, et parfois l'incohérence des décisions économiques, font que les gens qui doivent les appliquer sont confrontés à des situations paradoxales qui génèrent beaucoup de souffrance psychique. »

#### Quatre grandes revendications

Réaffirmant leur volonté d'être entendues par l'exécutif, les organisations syndicales ne relâchent pas la pression et renouvellent leurs revendications à savoir :

- **l'application d'un agent ou un salarié par résident**, tel que prévu par le plan Solidarité grand âge ;
- **l'abrogation des dispositions législatives** relatives à la réforme de la tarification des EHPAD contenues dans la loi du 28 décembre 2015, ainsi que le retrait des décrets d'application ;
- **l'arrêt des baisses de dotations** induites par la convergence tarifaire et le maintien de tous les effectifs des EHPAD, y compris les contrats aidés qui doivent être intégrés et sécurisés ;
- **l'amélioration des rémunérations**, des perspectives professionnelles et de carrières dans le cadre du Statut et des conventions collectives nationales.

Rappelons qu'en France, environ 600 000 personnes vivent aujourd'hui dans 7 200 Ehpad employant 400 000 professionnels.



## RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE, PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI, PLAN DE DÉPART VOLONTAIRE : QUELS SONT VOS DROITS ?

Rupture conventionnelle collective (RCC) à la Société Générale et chez PSA, Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) et Plan de départ volontaire (PDV) chez Carrefour : l'actualité sociale est chargée dans les entreprises. Décryptage de ces trois outils juridiques.

### ● La rupture conventionnelle collective (RCC)

La RCC, autrement appelée « accord collectif portant rupture conventionnelle collective », est une nouveauté issue de l'article 10 de l'ordonnance « relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail ». Objectif du dispositif : mettre fin au contrat de travail de plusieurs salariés volontaires, sans justifier de difficultés économiques.

### ● Le Plan de sauvegarde de l'emploi (PSE)

Le PSE, nommé plan social avant 2002, est inscrit aux articles L.1233-21 et suivants du Code du travail. Le dispositif a pour but de permettre aux entreprises de plus de 50 salariés de licencier plus de dix personnes pour motif économique, tout en leur proposant des mesures d'accompagnement et de reclassement.

### ● Le Plan de départ volontaire (PDV)

Le PDV, une création jurisprudentielle, vise à faire partir des salariés sur la base du volontariat. Il doit permettre de réduire les effectifs sans forcer les départs, en s'appuyant sur un motif économique.

Pour éviter les confusions, voici un tableau de synthèse expliquant les principales différences entre ces trois outils :

	PSE	PDV	RCC
Mise en place du dispositif par un document unilatéral de l'employeur	✓	✓	✗
Mise en place du dispositif par un accord collectif	✓	✓	✓
Nécessité d'avoir des difficultés économiques pour mettre en place le dispositif	✓	✓	✗
Droit à l'assurance chômage après la rupture du contrat	✓	✓	✓
Différé spécifique de 75 jours maximum (Assurance chômage)	✓	✓	✗
Différé spécifique de 150 jours maximum (Assurance chômage)	✗	✗	✓
Bénéfice du CSP au moment de la rupture du contrat de travail	✓	✓	✗
Contrôle du dispositif par l'administration	✓	✓	✓
Obligation de reclassement interne des salariés	✓	✓	✗
Obligation de reclassement externe des salariés	✓	✓	✓
Priorité de réembauche des salariés concernés par le dispositif	✓	✓	✗
Consultation des IRP	✓	✓	✗
Information des IRP	✓	✓	✗
Licenciement des salariés concernés	✓	✗	✗
Rupture d'un commun accord des contrats de travail	✗	✓	✓







## TOUR DE FRANCE DE L'ÉGALITÉ : LE CESE MONTE AU CRÉNEAU

**Le gouvernement a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes comme « grande cause nationale » du quinquennat. A l'occasion du Tour de France de l'égalité (jusqu'en mars prochain), le Conseil économique, social et environnemental (CESE) est étroitement associé à la démarche.**

### Dans quel contexte s'inscrit le Tour de France de l'égalité ?

Le gouvernement a lancé en octobre 2017 « le Tour de France de l'égalité » auquel Marlène Schiappa, Secrétaire d'État auprès du Premier ministre, chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes, a souhaité associer le CESE. L'occasion, pour la troisième assemblée de la République, de rappeler que l'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et l'une des valeurs fondatrices du pacte républicain. Cet impératif d'égalité entre toutes et tous est la condition pour que les femmes puissent exercer pleinement leur citoyenneté.

Ces enjeux d'égalité entre les femmes et les hommes sont d'ailleurs inscrits à l'agenda du CESE depuis une vingtaine d'années. En 2000, celui-ci s'est doté d'une Délégation aux droits des femmes et à l'égalité (DDFE). Le CESE a produit plusieurs études, rapports et avis qui posent la question de la place des femmes dans la société, et qui interrogent l'égalité entre les femmes et les hommes à travers des thématiques inscrites dans les piliers du Tour de France de l'égalité.

### Quels en sont les objectifs ?

Le Tour de France de l'égalité entre les femmes et les hommes se déroule d'octobre 2017 à mars 2018 dans les 18 régions de métropole et d'outre-mer. Il s'agit de donner l'opportunité à chaque citoyen de s'exprimer sur la manière dont il appréhende la question de l'égalité femmes-hommes et sur les attentes vis-à-vis des pouvoirs publics pour la faire progresser.

Le Tour de France de l'égalité poursuit donc un double objectif :

- 1** Recueillir la parole des femmes et des hommes sur l'égalité au quotidien, les difficultés rencontrées et les propositions formulées pour la faire progresser.
- 2** Faire émerger et partager les bonnes pratiques, faire connaître les dispositifs innovants qui existent à l'échelle d'un territoire, identifier les nouveaux chantiers à ouvrir et les actions à mener par le gouvernement.

Le Tour de France de l'égalité prendra fin le 8 mars prochain, date de la journée internationale des droits des femmes à laquelle seront alors définies les priorités thématiques annuelles de la grande cause nationale du quinquennat.

### Quels sont les piliers de la démarche ?

Le Tour de France de l'égalité repose sur 4 piliers :

- 1** L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 2** Le renforcement de l'accès de toutes les femmes aux droits sociaux
- 3** La lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- 4** L'exemplarité du gouvernement et de l'Etat en la matière d'égalité



### Comment s'est mobilisé le Conseil économique, social et environnemental (CESE) ?

Le 23 janvier dernier, le CESE a organisé une séance plénière dédiée au Tour de France de l'égalité. Sa contribution a débuté avec la présentation, par la conseillère Claire Guichet, de l'étude de 2015 sur « *Les forces vives au féminin* ». Objectif : faire un état des lieux de l'évolution des pratiques dans les différentes organisations composant le CESE.

Puis, deux tables-rondes se sont tenues sur l'égalité professionnelle et les violences faites aux femmes, rassemblant divers experts. Un projet de résolution a ensuite été présenté par la conseillère Cristelle Gillard au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité. La séance s'est clôturée par une intervention de Marlène Schiappa : « *L'égalité n'est pas une option, c'est un principe inscrit dans le préambule de notre Constitution. Les femmes représentent 52 % de la population. Le gouvernement est pleinement mobilisé pour atteindre, enfin, l'égalité entre les hommes et les femmes* ».

### Quelles propositions contient la résolution du CESE ?

La résolution rappelle en préambule que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes nécessite une politique globale qui doit se décliner à tous les niveaux, avec des dispositifs et des moyens dédiés, dont il faut garantir l'effectivité et l'évaluation.

Les thèmes abordés sont l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles, la mise en œuvre de politiques publiques exemplaires et l'affectation de budgets à hauteur des besoins.

Parmi les propositions qui ont été faites, citons notamment :

- la sanction réelle des entreprises en faute ;
- l'affectation de budgets à la hauteur des besoins ;
- la mise en place d'une évaluation des politiques publiques.

### La CFE-CGC en première ligne sur l'égalité professionnelle

La CFE-CGC est particulièrement active sur l'ensemble des problématiques liées à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cadre du Tour de France de l'égalité, le syndicat de l'encadrement a largement contribué et nourri les débats du CESE, notamment sur :

- les mesures visant à faciliter l'égalité professionnelle au sein de la Confédération ;
- les actions spécifiques mises en œuvre sur cette thématique.





## RÉFORME DU BAC : LE RAPPORT MATHIOT DÉVOILÉ

**Visant à réformer le baccalauréat d'ici 2021,  
le rapport de la mission Mathiot a été remis au gouvernement le 24 janvier dernier.  
Zoom sur les principales pistes envisagées et sur les attentes de la CFE-CGC.**

### Le contexte de la réforme

Au sujet du baccalauréat, le président de la République a affiché l'ambition de « *simplifier son organisation, d'affirmer sa fonction d'accès à l'enseignement supérieur en lien avec la question essentielle de l'orientation et de restaurer sa crédibilité* ». Ce bac renouvelé devrait être effectif en 2021. Pierre Mathiot, ancien directeur de Sciences-Po Lille, a ainsi été missionné par Jean-Michel Blanquer, ministre de l'Éducation nationale, pour réfléchir au nouveau baccalauréat, en articulation avec la concertation en cours sur l'apprentissage et la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle. Dans son introduction, le rapport Mathiot, remis fin janvier, rappelle les fragilités du bac : un ensemble complexe et peu lisible, lourd à organiser, et des coefficients qui contribuent à sa perte de sens.

### Quels changements dans l'organisation des épreuves ?

En fin de première, les épreuves de français (orale et écrite) demeureront et représenteront 10 % du poids total des épreuves. Après les vacances de printemps de terminale, deux épreuves choisies par l'élève se dérouleront et représenteront, cumulées, 25 % (15 % + 10 %) du poids total. En juin, deux épreuves communes auront lieu : philosophie (écrit – 10 %) et un grand oral dont la préparation commence en première (15 %) sur un sujet pluridisciplinaire.

Les épreuves représenteront 60 % du bac, le contrôle continu 40 %. 75 % des résultats pourraient potentiellement être intégrés dans Parcoursup sachant que les 25 % des épreuves de juin, arrivant trop tard, ne pourraient être pris en compte.

Le mécanisme actuel de prise en compte des notes supérieures à 10 pour certaines disciplines serait abandonné. Les épreuves de rattrapage, pour les élèves ayant obtenu entre 8 et 10, seraient remplacées par l'étude du dossier de l'élève.

### Quid du contrôle continu ?

Le rapport Mathiot rappelle que le diplôme doit rester un diplôme national respectant l'équité entre les élèves, et non pas un « *diplôme d'établissement* ». Pour ne pas alourdir l'organisation des lycées, une formule reposant sur la prise en compte des moyennes pour la note du contrôle continu est davantage privilégiée.

Cependant, des épreuves ponctuelles pourraient également être envisagées et remplacer les bacs blancs. Les sujets des épreuves seraient piochés dans une banque nationale proposant des barèmes de corrections et d'harmonisation. Toutes les disciplines feraient l'objet d'épreuves ponctuelles. L'évaluation des langues pourraient se faire via les outils numériques. Trois scénarii sont proposés : la prise en compte de la moyenne, les épreuves ponctuelles ou un mix entre les deux.



### Construire un « lycée des possibles »

Pour la mission Mathiot, il s'agit de partir du bac pour réformer le lycée et construire un « lycée des possibles ». Plusieurs propositions sont ainsi évoquées : repenser le temps de travail en abaissant la durée des cours, donner plus de place à l'autonomie et à l'expérimentation, recourir davantage aux ressources numériques, revoir l'orientation, mettre en place de groupes de niveaux... Le rythme d'enseignement serait basé sur des semestres de septembre à janvier et de février à juin, avec la possibilité de changer quelques enseignements en cours d'année.

A la double condition que les lycées puissent s'adapter et que les élèves soient accompagnés, l'organisation du nouveau lycée serait transformée par la mise en œuvre d'un fonctionnement en unités (en heures par semaine) :

- **Unité générale** (« tronc commun », compétences de base) avec un volume de 25h en seconde, 12h en première et 15h en terminale ;
- **Unité d'approfondissement et de complément** (matières choisies par l'élève, divisées entre majeures/mineures) avec un volume de 15h auquel on peut ajouter une mineure optionnelle. Ce système de majeur/mineur remplacerait les séries ;
- **Unité d'accompagnement** (orientation, préparation au supérieur) avec un volume de 2h en seconde puis 3h par la suite.

### La CFE-CGC et la réforme du baccalauréat

La réforme du baccalauréat, premier diplôme de l'enseignement supérieur, doit accompagner les évolutions de notre société. La CFE-CGC salue la volonté réformatrice de la mission et du gouvernement. Il s'agit de préparer les élèves à l'enseignement supérieur, et à ses apprentissages. Le point valorisant de ce réaménagement est le grand oral. Celui-ci développe la prise de parole en public, l'éloquence et la combinaison de l'analyse et de la synthèse qui sont autant d'atouts bénéfiques pour la suite des études et l'entrée dans la vie active.

Il faut souligner la mise en place d'une unité d'accompagnement dédiée à l'orientation. Celle-ci a trop souvent été délaissée, contribuant encore à des échecs dans le supérieur. Le nombre d'abandon lors du premier semestre de première année n'en est que la triste conséquence.

La CFE-CGC restera vigilante sur la réflexion et l'application de la future réforme du bac comme du lycée. Elle participera activement à l'élaboration d'une réforme ambitieuse pour la réussite des élèves.





## RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL : L'IRES REVIENT SUR LA GÉNÈSE DES ORDONNANCES

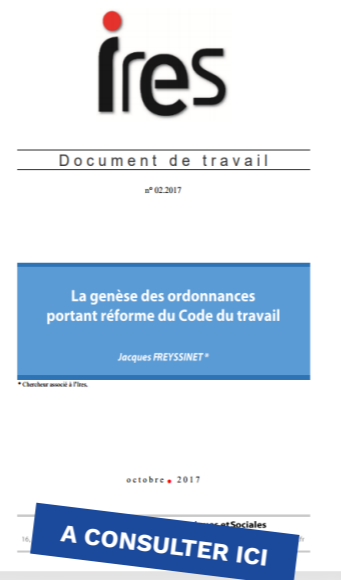
Les ordonnances portant réforme du Code du travail ont été présentées comme la première étape dans le domaine social du programme du président de la République pour le quinquennat. Elles doivent donc être situées dans un processus qui va des travaux ayant nourri les propositions du candidat Macron jusqu'au programme de travail du gouvernement.

Dans cette étude, l'Institut de recherches économiques et sociales (IRES) relate la voie choisie par le gouvernement qui s'est écarté des procédures jusqu'alors suivies pour mettre en œuvre la loi Larcher en matière de dialogue social interprofessionnel.

D'une extrême complexité, les ordonnances se sont focalisées sur cinq thèmes :

- 1 **L'articulation entre accords de branche et d'entreprise**
- 2 **Les nouvelles formes de négociation dans les TPE/PME**
- 3 **La fusion des institutions de représentation du personnel**
- 4 **Les rapports de l'accord collectif et du contrat de travail**
- 5 **Les licenciements**

Si l'on observe souvent une continuité avec les évolutions antérieures, elle s'est accompagnée d'accélération, voire de ruptures qui privilégient clairement les revendications de flexibilité émanant des employeurs.

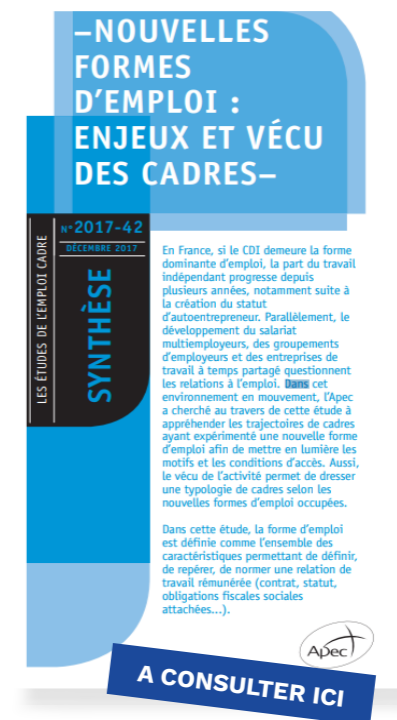


## NOUVELLES FORMES D'EMPLOI : CE QUI MOTIVE OU POUSSE LES CADRES À LES ADOPTER

L'Apec a réalisé une étude auprès de cadres ayant expérimenté une nouvelle forme d'emploi (microentrepreneuriat, portage salarial, temps partagé...) afin de mettre en lumière les motifs et les conditions d'accès. Le premier motif est le souhait de recouvrer une certaine autonomie dans leurs arbitrages professionnels ainsi qu'une meilleure conciliation avec la vie privée. De même, dans un contexte professionnel estimé insatisfaisant, la maturité des compétences professionnelles et la confiance dans son expertise métier sont des facteurs qui encouragent les cadres à poursuivre leur carrière sous une nouvelle forme d'emploi. Enfin, bénéficier d'un environnement sécurisé (conjoint salarié, soutien parental...), susceptible d'amortir la prise de risque inhérente au choix d'une nouvelle forme d'emploi et permettant le développement de leur projet, constitue un facteur déterminant.

### Un détachement parfois contraint du salariat

Pour un tiers des cadres, l'accès à ces nouvelles formes d'emploi, et plus précisément l'entrée en entrepreneuriat, même sous statut salarié, n'est pas un choix de première intention. Pour certains, cette orientation intervient face aux difficultés rencontrées dans leur recherche d'un poste salarié. Pour les jeunes actifs, dans un contexte d'insertion difficile, l'accès aux nouvelles formes d'emploi ou le passage par une de ces formes s'inscrit dans une logique d'adaptabilité au marché de l'emploi.





## FOCUS

# RUPTURE CONVENTIONNELLE : LES CADRES NÉGOCIENT PLUS FAVORABLEMENT LEUR INDEMNITÉ

**Si des écarts existent en fonction du secteur d'activité et de la taille des entreprises, les cadres négocient mieux que les autres salariés leur indemnité de rupture individuelle, selon la Dares.**

Mise en place en juin 2008, la rupture conventionnelle est un mode de rupture du contrat de travail négociée entre l'employeur et le salarié qui donne droit aux allocations chômage, au même titre qu'un licenciement. Elle permet au salarié de bénéficier d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle au moins égale à un minimum légal qui dépend de l'ancienneté et du salaire.

Concrètement, le salarié perçoit une indemnité spécifique de rupture dont le montant, éventuellement négocié avec l'employeur, doit au moins être égal à l'indemnité légale de licenciement et, le cas échéant, à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue par la convention collective de branche ou par l'accord professionnel ou interprofessionnel concerné. La rupture conventionnelle s'est rapidement développée, battant régulièrement des records mensuels et annuels. En 2015, 360 000 demandes avaient été homologuées soit environ 14 % de l'ensemble des fins de CDI, selon la Dares.

### **Des conventions collectives plus intéressantes et une négociation individuelle plus efficace pour les cadres**

Sur la base de ces 360 000 ruptures homologuées, le service statistique du ministère du Travail s'est penché sur les montants des indemnités par catégorie de salariés. « *Alors que les indemnités des employés et des ouvriers sont très proches de l'indemnité légale, quelle que soit l'ancienneté du salarié, les cadres obtiennent des indemnités nettement plus favorables* », souligne l'étude. Deux raisons principales à cela : les cadres bénéficient de conventions collectives « *plus intéressantes* » et d'une capacité de négociation individuelle « *plus efficace* ».

Ainsi, un cadre ayant plus de 3 ans d'ancienneté touche une indemnité médiane de « *0,33 mois de salaire par année d'ancienneté environ* », alors que le minimum légal offre 0,20 mois de salaire. Grâce à sa convention collective, le cadre obtient en moyenne « *un surplus de 40 %* »

et 27 % supplémentaires en négociant avec son employeur. Soit, au final, une indemnité médiane « *supérieure de 67 %* » à celle prévue par la loi, illustre la Dares.

### **Les techniciens et agents de maîtrise dans une situation intermédiaire**

Les techniciens, contremaîtres et agents de maîtrise se trouvent, eux, dans une situation intermédiaire avec « *des indemnités significativement supérieures au minimum légal mais faibles malgré tout en comparaison des cadres, à rémunération et ancienneté identiques* ».

### **Des disparités selon l'activité et la taille des structures**

Concernant les cadres, des écarts apparaissent toutefois selon l'activité. Les indemnités sont élevées dans les transports et, à un degré moindre, dans l'industrie, l'immobilier, l'information/communication ou les activités financières et d'assurance. À l'inverse, les secteurs de l'hébergement et de la restauration, le commerce, l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale sont moins favorables.

Dernier constat global : le pouvoir de négociation des cadres augmente avec la taille de l'établissement qui les emploie. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, 25,2 % des cadres « *négocient significativement leur indemnité* », contre 45,2 % dans les entreprises de plus de 250 salariés.



« *Quels salariés parviennent à négocier leur indemnité de rupture conventionnelle ?* », Dares (janvier 2018)



## TENDANCES

### Les conflits et l'épuisement professionnel sont les premières sources de souffrance au travail

Selon le dernier baromètre de la plateforme d'écoute Pros-consulte, spécialisée dans la prise en charge du stress au travail et la gestion des risques psychosociaux, les problématiques relationnelles (28,5 % des appels) sont la première source de souffrance au travail. Les conflits avec la hiérarchie représentent à eux seuls 12,5 % des appels, ceux avec les collègues 5,8 %. Les conflits avec le public extérieur à l'entreprise (agressions ou incivilités) sont évoqués pour 4,8 % des appels.

Sans surprise, l'épuisement professionnel (burn-out) représente également une part importante de la souffrance au travail. L'an dernier, 21,3 % des appels ont ainsi été motivés par ces problématiques, contre 20,8 % en 2016. Les autres motifs exprimés par les salariés sont liés à l'organisation du travail : anxiété vis-à-vis des réorganisations (6,4 %), manque de reconnaissance (5,7 %) et sentiment d'isolement (1,5 %). L'étude souligne également qu'environ un quart des appels (23,4 %) sont motivés par des difficultés personnelles ayant des répercussions sur le travail du salarié (deuil, problèmes financiers...).

Sur la base des 17 000 appels enregistrés en 2016 et en 2017 par la plateforme Pros-consulte (dont les clients, dans le privé comme le public, regroupe 3 millions de salariés), la moyenne d'âge des appelants est d'environ 46 ans et 76 % d'entre eux sont des femmes. Les techniciens et agents représentent 58 % des personnes ayant utilisé ce service, contre 32 % de cadres, précise l'étude.



« Le baromètre Pros-Consulte des motifs de consultation », Pros-consulte (janvier 2018).

### Emploi : les moins de 35 ans modérément optimistes sur leur avenir professionnel

Difficultés d'insertion dans le monde du travail, taux de chômage élevé persistant, crises économique et financière, poids de la dette... Seulement 58 % des jeunes se déclarent optimistes sur leur avenir professionnel d'après une enquête réalisée par Domplus et BVA auprès de 1 002 Français âgés de 18 à 34 ans. Les millenials sont beaucoup plus confiants concernant l'accomplissement de leur vie personnelle (73 % d'optimistes) qu'en matière de réussite professionnelle, jugée « compliquée » par 82 % du panel.

Interrogés sur les éléments qui compte le plus dans leurs choix professionnels, les jeunes sont 71 % à mettre en avant le salaire. Un choix pragmatique qui s'explique par le fait que 86 % d'entre eux se disent « préoccupés au quotidien par leurs ressources financières » (contrats précaires plus fréquents que pour leurs aînés, difficultés à obtenir un CDI...).

En dehors de la rémunération, l'ambiance de travail (62 %) et le contenu/la nature des tâches effectuées (45 %) sont les deux autres principaux critères motivant un choix de carrière. Globalement, seuls 30 % des moins de 35 ans estiment que les entreprises s'impliquent suffisamment pour favoriser l'emploi des jeunes.

Autre enseignement de l'enquête : la forte attente des jeunes en matière de conciliation des temps de vie. Pour 88 % d'entre eux, il est en effet indispensable d'établir une frontière entre vie personnelle et vie professionnelle alors qu'une majorité (56 %) jugent qu'il est aujourd'hui difficile de séparer les deux.



« Les préoccupations des moins de 35 ans en matière d'emploi », enquête DOMPLUS et BVA (janvier 2018).



## BULLES TWITTER



 **CFE-CGC SANTÉ-SOCIAL** @CFESANTESOCIAL - 30 JANVIER 2018

la @cfesantesocial déplore que l'intersyndicale n'ai pas trouvé écho auprès de @agnesbuzyn. Pour Jean-Paul ZERBIB notre représentant, nous continuons la mobilisation afin d'obtenir les moyens & effectifs décents pour prendre soin de nos aînés avec #bienveillance et #humanité



 **CADREEMPLOI** @CADREEMPLOI - 31 JANVIER 2018

Les cadres se sentent moins autonomes et en surcharge mentale <http://bit.ly/2Fw2Oht>



 **CFE-CGC MICHELIN** @CFE-CGC MICHELIN - 1ER FÉVRIER 2018

Lors de la visite de M. Macron Chez Michelin, #CFE-CGC Michelin a alerté le Président sur l'écart croissant et préoccupant de partage des richesses entre salariés et actionnaires dénoncé depuis de nombreuses années dans ses lettres d'information.



 **CFE-CGC** @CFE-CGC - 02 FÉVRIER 2018

Prud'hommes : des recours en chute libre [https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/droit-du-travail/prud-hommes-des-recours-en-chute-libre\\_2589768.html#xtor=CS2-765-\[twitter\]- ... via @franceinfo](https://www.francetvinfo.fr/economie/emploi/carriere/vie-professionnelle/droit-du-travail/prud-hommes-des-recours-en-chute-libre_2589768.html#xtor=CS2-765-[twitter]-... via @franceinfo)





## AGENDA

MERCREDI

**14/02**

ET JEUDI

**15/02**

Assises des CHSCT au Stade de France à Saint Denis (93), organisées par l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

JEUDI

**15/02**

L'UR CFE-CGC Ile-de-France organise au siège confédéral à Paris une réunion d'information « *Epargne salariale : quels avantages pour les salariés et les entreprises ?* ».

MERCREDI

**21/02**

Séance de négociation entre partenaires sociaux sur la définition de l'encadrement.

JEUDI

**15/03**

Appel intersyndical (dont la CFE-CGC) à une journée nationale d'action des retraités.

JEUDI

**22/03**

Journée de mobilisation à l'appel de sept syndicats de fonctionnaires (CFE-CGC, FO, CGT, FSU, Solidaires, CFTC, et FA-FP) pour défendre les missions publiques, l'emploi et le pouvoir d'achat.

VENDREDI

**16/02**

Fin de la négociation nationale interprofessionnelle sur la formation professionnelle.

JEUDI

**01/03**

L'Ires organise une journée de débats consacrés au « *Renouveau syndical : enjeux, stratégies et pratiques - Une comparaison internationale* » à la Bourse du Travail de Paris (75003).

JEUDI

**22/03**

Conférence-débat « *La démocratisation de l'entreprise dans la société : bien commun privé et capitalisme raisonnable* » organisée au siège confédéral avec le professeur d'économie Virgile Chassagnon (cycle « Y Voir Clair »).

LE BULLETIN  
CONFÉDÉRAL



## CONTACTS

**Mathieu Bahuet**

mathieu.bahuet@cfecgc.fr

[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)

@CFECCG #cfecgc