



**ENCADREMENT**

**RESPONSABILITÉS**

**COMPÉTENCES**

**ESPRIT  
CRITIQUE**

# LE BULLETIN CONFÉDÉRAL





## SOMMAIRE

- P. 3**            **EN BREF**
- P. 4**            **L'INFO MILITANTE – REDONNER LEUR MOTIVATION AUX CADRES**
- P. 6**            **L'INFO MILITANTE - ASSURANCE CHÔMAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DES ACCORDS NATIONAUX INTERPROFESSIONNELS**
- P. 7**            **L'INFO MILITANTE - ÉGALITE PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES : LES SYNDICATS S'ENGAGENT**
- P. 9 À 18**      **REGARDS EMPLOIS**
- P. 19 À 21**     **REGARDS PROTECTION SOCIALE**
- P. 22**           **TENDANCES**
- P. 23**           **BULLES TWITTER**
- P. 24**           **AGENDA**



# EN BREF



## Données personnelles : une plateforme pour enrichir la charte éthique et numérique RH de la CFE-CGC

Dans la perspective de l'étape décisive de soumission d'agrément de la charte auprès de la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL), la CFE-CGC et le LabRH ont lancé une consultation en ligne auprès de leurs adhérents et de l'ensemble des acteurs qui entendent militer pour des pratiques numériques éthiques. N'hésitez pas à soutenir et à contribuer à enrichir la charte co-produite par la CFE-CGC et le LabRH (plus d'info ici : <http://urlz.fr/6zq9>).

## Les dépenses liées aux arrêts maladies ont progressé de 5,2 % en 2017

D'après le dernier rapport de la Caisse nationale d'assurance-maladie (Cnam), le coût des indemnités des arrêts de travail a progressé de 5,2 % l'an passé par rapport à 2016 pour un total de 10,3 milliards d'euros. La hausse s'explique à la fois par un plus grand nombre de jours d'arrêt et par des montants d'indemnités plus élevés, rapporte la Cnam.

## Filière nucléaire : la CFE-CGC réaffirme son soutien au projet Cigéo

Le jugeant « *indispensable et crucial pour l'avenir de la filière nucléaire française, une filière d'excellence* » la CFE-CGC exprime son soutien au projet Cigéo d'enfouissement des déchets nucléaires à Bure (Meuse). Le syndicat de l'encadrement invite le gouvernement à « *marier transition énergétique et reconquête industrielle, et donc de donner des perspectives à chacune des filières industrielles de l'énergie et d'assurer le financement des investissements* ».

## Signature d'un accord de rupture conventionnelle collective à la Société Générale

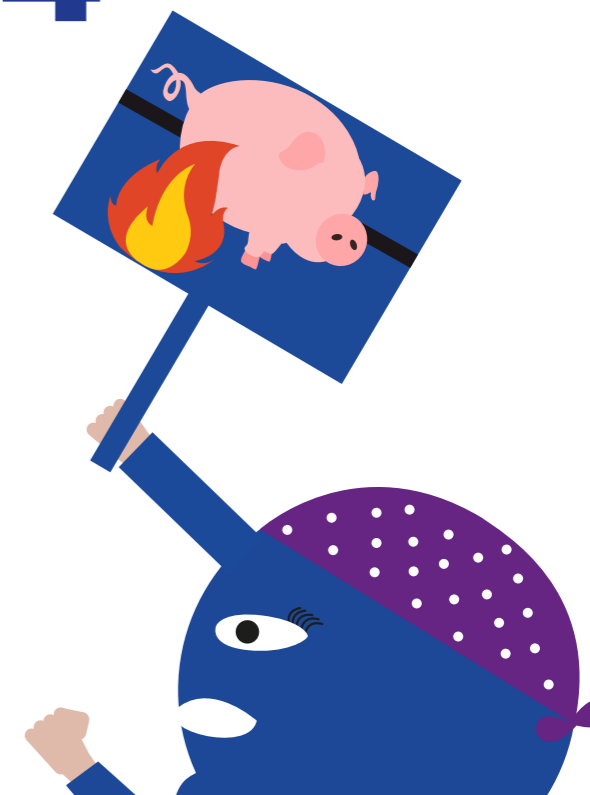
Dans un communiqué publié le 1er mars, la Société Générale a annoncé la signature d'un « *accord d'accompagnement social pour la transformation du réseau France* » signé par trois organisations syndicales (le SNB/CFE-CGC, la CGT et la CFTC) et concernant 2 135 postes. L'accord exclut tout licenciement pour motif économique, donne la priorité au reclassement interne (formation, aides à la mobilité géographique...) et doit permettre aux salariés « *d'opter pour une rupture conventionnelle collective pour réaliser un projet, ou de bénéficier d'un aménagement de fin de carrière* ».

## IBM France : accord signé sur le projet de RCC

Validé par l'Unsa, la CFE-CGC et la CFTC (pesant 70 % à elles trois), l'accord de rupture conventionnelle collective a été signé pour la filiale France du groupe informatique américain. L'accord, revu à la baisse, prévoit au total 94 départs concernant tous les métiers (ingénieurs, commerciaux, fonction support). En cas de volontaires en nombre insuffisant, seront appliquées les mesures de fin de carrière prévues dans l'accord sur la gestion de l'emploi et des compétences (GPEC).

## LE CHIFFRE

# 34 %



**SOIT LA PROPORTION DE FEMMES (40 % S'AGISSANT DES FEMMES CADRES) DÉCLARANT AVOIR DÉJÀ ÉTÉ VICTIMES DE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL, SELON UNE ENQUÊTE RÉALISÉE PAR L'IFOP POUR LE SITE VIEHEALTHY.COM.**



## L'INFO MILITANTE

### REDONNER LEUR MOTIVATION AUX CADRES

**Alors que les partenaires sociaux ont entamé une négociation nationale interprofessionnelle pour redéfinir l'encadrement, François Hommeril, président de la CFE-CGC, a évoqué les enjeux dans une récente tribune publiée dans Les Echos. Nous reproduisons ci-dessous le texte intégral.**

Qu'est-ce qu'un cadre ? Que veut dire être « membre de l'encadrement » ? Le dernier accord national interprofessionnel qui tente, pour partie, d'y répondre date de 1983. Et c'est peu dire que les évolutions sont nombreuses et profondes qui ont transformé les métiers et les responsabilités dévolues, dans les entreprises, aux membres de l'encadrement que sont les techniciens, les agents de maîtrise et les cadres.

Citons, par exemple, l'avènement des technologies numériques et la dématérialisation des échanges d'information, les nouveaux modes d'organisation du travail qui en sont souvent la conséquence comme l'internationalisation croissante des économies en est une des causes.

#### **L'encadrement davantage vu comme une contrainte**

Depuis longtemps, la CFE-CGC demande l'ouverture d'une négociation interprofessionnelle sur la définition et les droits et devoirs des salariés de l'encadrement. Le sujet vient enfin sur la table, dans la suite de l'accord de fusion des régimes de retraite Agirc et Arcco. Gageons que tous les acteurs sauront y donner toute son importance.

En effet, les salariés de l'encadrement sont ceux qui contribuent significativement aux prises de décision engageant le fonctionnement et l'efficacité des entreprises. Par leurs compétences et leurs responsabilités, ils sont les piliers de leur performance économique et sociale. Ces responsabilités s'exercent dans le champ managérial (gestion d'équipes ou de projets) et, de plus en plus, dans des activités

techniques. L'augmentation régulière de la population d'encadrement est d'ailleurs cohérente avec l'accroissement du niveau de formation initiale.

Or plusieurs études mettent en évidence la désaffection croissante de salariés vis-à-vis de la prise de responsabilités. Alors que l'accès aux fonctions d'encadrement a longtemps été et demeure encore synonyme d'une progression enviée dans l'ascenseur social, un désamour s'est installé. Beaucoup de salariés voient désormais plus de contraintes que d'avantages à accéder à ces postes : charge mentale excessive, déséquilibre entre vie personnelle et professionnelle, reconnaissance insuffisante, poids excessif du reporting...

#### **Acteurs engagés**

Il faut redonner collectivement envie aux salariés de l'encadrement, rouage essentiel des entreprises, d'en être des acteurs engagés. Face à ce défi, la CFE-CGC défend une logique de garanties pour équilibrer leurs nombreux devoirs.

Il apparaît nécessaire, en contrepartie du devoir de loyauté et du rôle contributif fort de l'encadrement dans le processus de prise de décision, de prévoir un droit à exercer son esprit critique et à proposer des alternatives. Il faut équilibrer le management par objectifs par des dispositions assurant une charge mentale acceptable.

Il est aussi essentiel que les salariés de l'encadrement puissent bénéficier des dispositions d'ordre général dont ils ne peuvent profiter aujourd'hui, à commencer par la retraite progressive dont les cadres au forfait-jours sont exclus.



### Un socle de garanties

La reconnaissance d'un socle identique de garanties interprofessionnelles sera un moyen de permettre une mobilité intersectorielle synonyme de dynamisme et de compétitivité au service des entreprises et de tous les secteurs.

### Nos entreprises et notre économie ne s'en porteront que mieux

Pour la CFE-CGC, ce socle doit être solide pour éviter une trop grande distorsion d'attractivité entre les entreprises dotées de moyens importants pour attirer et retenir l'encadrement et celles moins bien dotées. Mais il doit laisser toute la place à la négociation de branche pour adapter aux secteurs d'activités les dispositions spécifiques à l'encadrement.

L'enjeu est important et la CFE-CGC aborde la négociation sur la définition de l'encadrement avec la volonté forte de reconnaître le rôle contributif majeur de l'encadrement à l'efficacité des entreprises et d'y associer des droits reconnaissant cet engagement spécifique. Nos entreprises et notre économie ne s'en porteront que mieux.

**François Hommeril, président de la CFE-CGC**

### LA NÉGOCIATION ENTRE PARTENAIRES SOCIAUX REPREND LE 13 MARS

- Après une séance ajournée par le patronat le 21 février dernier, la négociation nationale interprofessionnelle visant à redéfinir l'encadrement reprend officiellement le 13 mars et se poursuivra le 10 avril.
- Les échanges initiaux, avec notamment des éléments de présentation contextuels et chiffrés par l'Apec et l'Agirc, ont déjà permis de rappeler l'enjeu crucial de cette négociation, à savoir la redéfinition (le précédent accord datant de 1983) des droits adaptés et des critères spécifiques caractérisant les salariés de l'encadrement. Une mise à jour nécessaire tant les fonctions de cadres et assimilés ont fortement évolué ces dernières années.
- « *Les critères objectifs caractérisant l'appartenance à l'encadrement sont déjà bien identifiés et communs à toutes les branches professionnelles. Ces critères - compétence, responsabilité, initiative - devront être précisés dans le futur accord* », explique Gérard Mardiné, secrétaire national confédéral.





## L'INFO MILITANTE

# ASSURANCE CHÔMAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE : LA CFE-CGC SIGNATAIRE DES ACCORDS

**Après consultation de ses instances, la CFE-CGC a signé les accords nationaux interprofessionnels (ANI) sur les deux réformes voulues par le gouvernement. La balle est désormais dans le camp de l'exécutif pour un projet de loi qui sera débattu au printemps.**

### ASSURANCE CHÔMAGE

La ministre du travail, Muriel Pénicaud, s'est déclarée « *en phase* » avec l'accord des partenaires sociaux et devrait donc s'appuyer sur le texte négocié dans des délais particulièrement contraints. Parmi les principaux points à retenir, ce texte :

- ouvre la possibilité à un salarié de démissionner et d'être indemnisé par l'assurance chômage afin de se former dans le cadre d'une transition professionnelle. C'est un droit nouveau, encadré pour en maîtriser le coût ;
- oblige l'ensemble des branches professionnelles à négocier d'ici fin 2018 pour maîtriser les contrats courts et la dérive financière associée ;
- conforte la gestion paritaire de l'assurance chômage, conformément aux souhaits de la CFE-CGC qui a toujours mis en avant l'absolue nécessité de conserver le caractère contributif, assurantiel et solidaire du régime géré par les partenaires sociaux, dans lequel l'indemnisation chômage est proportionnelle au salaire antérieur pris en compte pour la cotisation.

### L'indemnisation des indépendants renvoyée à un groupe de travail paritaire

Du fait de sa complexité et des divergences d'appréciation des différents partenaires, la gestion de l'indemnisation des indépendants a été renvoyée à un groupe de travail paritaire. S'agissant du contrôle stigmatisant les chômeurs, la position de la CFE-CGC - qui était plutôt de renforcer l'accompagnement - a été entendue.

La CFE-CGC demande désormais à ce que les éléments négociés soient retranscrits, sans les dénaturer, dans les textes de lois à venir.

### FORMATION PROFESSIONNELLE

Pro-active durant la négociation, la CFE-CGC a signé l'accord conclu par les partenaires sociaux fin février. Plusieurs sujets importants portés par la CFE-CGC ont été pris en compte. En effet, ce texte :

- met en place un Conseil en évolution professionnelle (CEP) financé de manière pérenne ;
- renforce les droits des actifs en majorant le Compte personnel de formation (CPF), qui passe d'un droit de 24h par an à 35h, ce droit étant entièrement à la main des individus ;
- maintient un fond de transition professionnelle mutualisé pour se réorienter au cours de sa vie professionnelle ;
- instaure des négociations de branches et d'entreprises pour abonder le CPF des salariés afin d'encourager le co-investissement dans les compétences ;
- renforce le pouvoir des branches (observatoires prospectifs des métiers et des compétences, certifications) avec des moyens prévus pour assurer ces missions ;
- transforme le paysage de l'alternance, en actant le passage à un paiement au contrat des Centres de formation professionnelle (CFA) et un rapprochement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- renforce la qualité, la gouvernance et la coordination des instances de la formation professionnelle ;

### Quelles orientations gouvernementales ?

Les déclarations de Muriel Pénicaud du 5 mars modifient la gouvernance et la gestion financière prévues dans l'accord. La CFE-CGC appelle donc les autres partenaires sociaux signataires à analyser ensemble les conséquences des annonces gouvernementales.



## L'INFO MILITANTE

# ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES : LES SYNDICATS S'ENGAGENT

**Alors que le gouvernement a érigé l'égalité entre les femmes et les hommes en grande cause nationale du quinquennat, les syndicats de salariés en appellent désormais aux actes et formulent de nombreuses propositions en matière d'égalité salariale et professionnelle, et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.**

Dans un communiqué commun (CFE-CGC, CGT, CFDT, FO, CFTC, FSU, Solidaires, Unsa) diffusé le 2 mars dernier, les organisations syndicales de salariés « alertent sur la nécessité d'agir globalement sur les questions d'égalité professionnelle et sur les violences au travail, dans le public comme dans le privé ».

« Engagées de longue dans ce combat pour l'égalité », les syndicats en appellent désormais à des « mesures ambitieuses, des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu, des dispositifs contraignants et une évaluation de toutes les politiques publiques à l'aune de l'égalité ».

A cet effet, les organisations syndicales ont choisi d'interpeler l'exécutif au travers de nombreuses propositions centrées sur trois grandes thématiques : l'égalité salariale et professionnelle, la promotion d'une parentalité partagée et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

### **1 ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE**

Dans le public comme dans le privé, ce sont les 26 % d'écart de rémunération - qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail - qu'il convient de neutraliser.

Pour cela, il faut :

- rendre effectives les sanctions pour les employeurs qui discriminent et passer, comme en Islande, d'une obligation de moyens à une obligation de résultats. Et donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi et affecter le produit des pénalités à

un fond en faveur de l'égalité professionnelle ;

- limiter le recours aux contrats à temps partiels et aux contrats précaires en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale des salariés ;
- lutter contre les inégalités de carrière. Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre ;
- assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications. Revaloriser les métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, services à la personne...) dans le privé comme dans le public ;
- promouvoir la mixité des métiers et des filières scolaires et universitaires. De l'école à l'entreprise, lutter contre les stéréotypes de genre, notamment par des formations dédiées.

### **2 PROMOUVOIR UNE PARENTALITÉ PARTAGÉE**

- mettre en place un temps de travail et une organisation du travail permettant à toutes et tous une bonne articulation de leur vie personnelle et professionnelle. Limiter les horaires atypiques (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés...) ;
- augmenter l'indemnisation du congé parental et le calculer en



pourcentage du salaire pour permettre une parentalité partagée. Allonger le congé paternité et le rendre obligatoire. Le congé maternité doit être étendu à toutes les travailleuses quel que soit leur statut et allongé à 18 semaines comme le préconise l'Organisation internationale du travail (OIT) ;

- développer les lieux d'accueil accessibles pour la petite enfance et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie en renforçant les services publics avec des emplois stables.

### 3 LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

« Nous nous félicitons que, suite à notre mobilisation, le gouvernement français ait fait le choix de soutenir l'adoption d'une norme de l'OIT contre les violences sexistes et sexuelles », indiquent les organisations syndicales. Lesquelles exigent désormais la mise en œuvre des mesures suivantes dans l'Hexagone :

- faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins ;
- protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, une mobilité fonctionnelle ou géographique... La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais ;
- former l'ensemble des professionnelles (RH, managers, inspecteurs du travail, magistrats, personnels de santé, d'éducation et de sécurité...) et les représentants du personnel. Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire de tous les salariés sur leur temps et lieu de travail ;
- maintenir, dans le public comme dans le privé, les missions et moyens des IRP en matière d'hygiène, de santé et sécurité au travail, et mettre en place des référents formés et indépendants de l'employeur pour accompagner les victimes et alerter les employeurs ;

- étendre les prérogatives des Commissions paritaires régionales interprofessionnelles (CPRI) à la prévention du harcèlement et des violences sexuelles et celles des conseillers du salarié à l'accompagnement des victimes ;
- allonger les délais de prescription des licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail ;
- débloquer les moyens humains et financiers pour permettre aux structures d'aide aux victimes de violences de jouer leur rôle, et notamment à l'AVFT, seule association d'accompagnement des femmes victimes de violences au travail, contrainte de fermer son accueil téléphonique faute de moyens.

#### UN PROJET DE LOI PRÉSENTÉ FIN MARS

Marlène Schiappa, secrétaire d'État à l'Égalité femmes-hommes, a fait savoir que le projet de loi contre les violences sexistes et sexuelles serait présenté en Conseil des ministres fin mars. Le texte vise notamment à :

- allonger à 30 ans après la majorité le délai de prescription pour les mineurs victimes de viol ;
- fixer un âge minimal (a priori 15 ans) de consentement à un acte sexuel ;
- pénaliser le harcèlement de rue ;
- mettre en place un plan d'action sur l'égalité salariale.







## PRÉVENTION DES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES EN ENTREPRISE : LES PROPOSITIONS DE LA CFE-CGC

**Consultée sur les moyens de prévenir et de lutter contre les violences faites aux femmes en entreprise, la CFE-CGC fait valoir tout un ensemble de propositions pour lever les freins en matière d'égalité professionnelle.**

Le 17 novembre 2017, la ministre du Travail, Muriel Pénicaud, a demandé aux partenaires sociaux de lui faire part « *de toute proposition qui permettra de faire reculer dans les entreprises le harcèlement sexuel* » car « *le monde du travail est l'un des lieux où de telles pratiques surviennent trop souvent* ». En effet, 70 % des cas de harcèlement sexuel ne sont pas dénoncés auprès de l'employeur.

La CFE-CGC, consultée sur les moyens qui permettraient de prévenir et de lutter contre les violences faites aux femmes en entreprise, fait également des propositions visant à lutter contre les écarts de salaire entre les femmes et les hommes. Ces propositions seront complétées et enrichies des réflexions des membres du groupe de travail récemment constitué sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les réunions de ce groupe sont animées par Franck Mikula, chargé de mission sur ce sujet, et pilotées par Eric Freyburger, délégué national au secteur Emploi, Formation et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

### LES MOYENS DE PRÉVENIR ET DE LUTTER CONTRE LES VIOLENCES FAITES AUX FEMMES EN ENTREPRISE

Les salariées qui sont victimes de violences au sein de leur entreprise ont les plus grandes difficultés à prendre la parole pour dénoncer de tels agissements. Le frein à la prise de parole, notamment dans le cas particulier de violence à caractère sexuel, est en partie lié à l'absence d'interlocuteur fiable dans l'entreprise.

#### Désigner des référents violence au travail en entreprise

Afin de restaurer un lien de confiance qui favoriserait une certaine liberté de parole, la CFE-CGC préconise de désigner dans l'entreprise des référents dédiés au traitement des cas de violence au travail et

clairement identifiés par les salariés. Deux référents dans l'entreprise ou, le cas échéant, au sein d'établissements distincts nous semble nécessaires :

- Le premier serait un membre du CSE désigné par l'instance ;
- Le second serait un représentant désigné par la direction avec une désignation également validée par le CSE.

Ces deux référents devraient impérativement recevoir une formation spécifique en matière de santé et sécurité au travail, ainsi que sur les problématiques spécifiques liées au harcèlement sexuel. Nous pensons d'ailleurs que l'ensemble des professionnels ayant vocation à traiter de ces questions (magistrats, personnels de santé en entreprise, inspecteurs du travail et agents de contrôle, dirigeants d'entreprise...) devraient suivre une formation spécialisée sur le sujet.

#### Mettre en conformité la définition du harcèlement sexuel retenue en droit français

La CFE-CGC estime par ailleurs que la définition du harcèlement sexuel qui est retenue en droit français doit être mise en conformité avec la directive européenne du 23 septembre 2002 relative à la mise en œuvre du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Depuis la loi du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est juridiquement défini comme le fait d'imposer à un salarié, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (article L. 1153-1 du Code du travail et article L. 222-33 du code pénal).



Or la directive européenne ne prévoit pas de condition de répétition des actes pour constituer le délit de harcèlement sexuel, contrairement à la France. Pour la CFE-CGC, cette exigence de répétition représente un obstacle de taille pour que les victimes puissent effectivement faire valoir leurs droits.

### **Salariés victimes de harcèlement sexuel : revoir le délai de prescription en cas de licenciement**

Nous relevons d'ailleurs également bien d'autres obstacles. En cas de licenciement, le délai de prescription pour contester en justice la rupture du contrat de travail a été réduit à 12 mois par l'ordonnance du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail. La CFE-CGC considère que ce délai de 12 mois ne laisse pas suffisamment de temps aux salariés victimes de harcèlement sexuel.

En effet, dans le cas où une salariée est licenciée après avoir subi de tels actes, son état de santé physique et mental ne lui permet pas toujours de prendre l'initiative d'une action en justice dans le délai imparti. Nous demandons donc à ce que le délai de prescription soit aligné sur celui applicable en droit pénal pour le délit de harcèlement sexuel, dont la durée est fixée à 6 ans.

La CFE-CGC estime nécessaire de renforcer l'indemnisation du licenciement consécutif à des agissements de harcèlement sexuel. En l'état actuel du droit, lorsque le salarié ne demande pas la poursuite de son contrat de travail ou que sa réintégration est impossible, le salarié perçoit une indemnité qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Or selon nous, le salarié licencié dans un tel contexte de violence doit percevoir :

- Une indemnité forfaitaire au moins égale aux salaires des douze derniers mois ;
- Les salaires qu'il aurait dû percevoir entre la date de son licenciement et la date du jugement qui le déclare nul ;
- Un complément d'indemnisation pour le non-paiement des cotisations retraite, qui pourrait être versé par l'entreprise directement aux caisses de retraite concernées.

Pour la CFE-CGC, une indemnisation renforcée du licenciement est un moyen efficace de prévention permettant de lutter contre les actes de harcèlement sexuel.

### **LES MOYENS DE LUTTER CONTRE LES ÉCARTS DE SALAIRE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Concernant les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, nous considérons que la part inexpliquée des écarts salariaux (10,5 %) doit être rapidement éliminée. Cependant, cette part dite inexpliquée ne doit pas masquer les autres sources de discrimination au nombre desquelles figure la question du plafond de verre.

#### **Améliorer les informations fournies par l'employeur**

Si la thématique de l'égalité professionnelle est prise en compte dans la base de données économiques et sociales (BDES), les informations fournies à ce titre par l'employeur ne permettent pas de lutter efficacement contre les écarts salariaux entre les hommes et les femmes.

D'une part, les informations qui alimentent la BDES au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes demeurent incomplètes, et sont par ailleurs noyées dans une masse considérable d'autres données. D'autre part, ces informations ne sont pas publiées et restent purement internes à l'entreprise. En outre, compte tenu des possibilités de négociation collective sur le contenu de la BDES, les informations en lien avec la thématique de l'égalité professionnelle sont susceptibles de varier d'une entreprise à une autre.

C'est pourquoi selon nous, dans chaque établissement, la répartition des femmes et des hommes par catégorie professionnelle devrait être rendue publique, selon des modalités qui restent à déterminer. En effet, dans la logique du « *name and shame* » orchestrée par la Secrétaire d'État chargée de l'égalité entre les femmes et les hommes, ces informations ne doivent pas rester internes à l'entreprise.





## ORDONNANCES TRAVAIL : LES ULTIMES ÉVOLUTIONS

**Le 14 février dernier, le parcours législatif - initié à l'été 2017 - des ordonnances visant à réformer le Code du travail a pris fin avec l'adoption, par les sénateurs, du projet de loi de ratification.**

Si le parcours législatif des ordonnances Macron s'est achevé le 14 février dernier, la loi ne peut pas encore être publiée... En cause : un recours contre le projet de loi déposé, le 21 février dernier, par les trois groupes de gauche de l'Assemblée nationale (Nouvelle Gauche, France Insoumise, Gauche Démocrate et Républicaine) devant le Conseil constitutionnel. Ce n'est qu'après un délai d'un mois maximum pour statuer que la loi pourra être publiée au journal officiel et ainsi donner valeur législative définitive aux cinq ordonnances.

### CE QUE PRÉVOIT LA LOI DE RATIFICATION

La loi de ratification adoptée prévoit notamment :

- le rétablissement pour le CSE, dans les entreprises de moins de 50 salariés, du droit d'alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes et en cas de danger grave et imminent ;
- la possibilité pour le comité social et économique (CSE) de consacrer une partie de son budget de fonctionnement au financement de la formation des représentants de proximité, lorsqu'ils existent, en sus de la formation des délégués syndicaux de l'entreprise.
- l'assouplissement des conditions de désignation du délégué syndical.

En effet, une organisation syndicale représentative peut désigner un délégué parmi les autres candidats. Ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au CSE, dans les 3 cas suivants :

- 1 Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions de désignation ;
- 2 S'il ne reste, dans l'entreprise ou

l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions de désignation ;

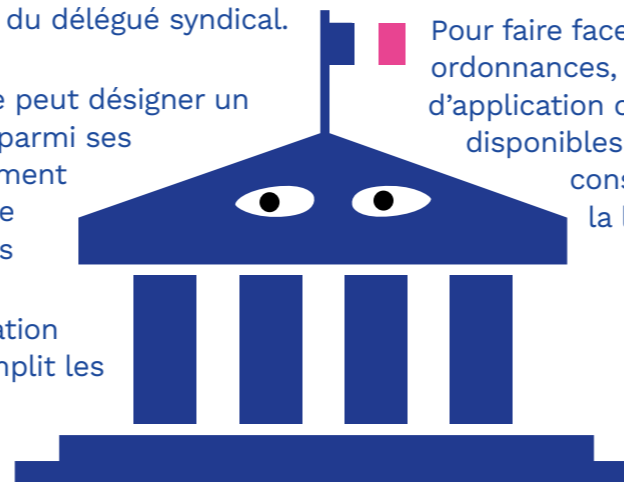
- 3 Si l'ensemble des élus qui remplissent les conditions de désignation renoncent par écrit à leur droit d'être désigné délégué syndical.

- La confirmation de la généralisation de l'accord majoritaire à 50 % d'engagement à compter du 1er mai 2018 ;
- La possibilité pour l'employeur d'imposer le forfait-jours à ses salariés sur la base d'un accord d'entreprise de performance collective (résultat de la fusion des accords de maintien de l'emploi avec les accords de développement de l'emploi).

### DES FICHES DE DÉCRYPTAGE AU SERVICE DES MILITANTS CFE-CGC

Compte tenu des délais dont dispose le Conseil pour se prononcer, l'issue du recours sera connue d'ici le printemps, après quoi la loi pourra être publiée au JO, amputée ou modifiée le cas échéant des dispositions retoquées.

Pour faire face au grand bouleversement provoqué par les ordonnances, des fiches en décryptant le contenu et les décrets d'application ont été produites par les services confédéraux (fiches disponibles sur l'intranet confédéral). Celles-ci devront, en conséquence, être mises à jour en fonction du contenu de la loi de ratification.





## LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL : VERS UN DURCISSEMENT DES SANCTIONS

**Le législateur poursuit les actions pour durcir la réglementation contre le travail illégal.**

**La CFE-CGC accompagne ce mouvement mais insiste sur la nécessaire mise en adéquation des moyens de contrôle.**

Ces dernières années ont été marquées par une volonté politique de durcir la réglementation contre le travail illégal. On peut citer notamment la loi Macron du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques ; et la loi El Khomri du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Ces deux lois ont renforcé la lutte contre le travail illégal.

Le plan national de lutte contre le travail illégal 2016-2018 s'inscrit pleinement dans ce mouvement. Ce plan entend faire évoluer la réglementation européenne et nationale pour lutter plus efficacement contre la fraude au détachement et renforcer davantage les contrôles afin de les adapter à l'évolution des fraudes.

Le bilan à mi-parcours a été publié le 12 février dernier avec une augmentation sensible des contrôles (74 000 en 2016 contre 70 000 en 2015). Ces contrôles ont donné lieu à 6 839 procès-verbaux, 555 millions d'euros de redressement de cotisations sociales et 307 suspensions d'activité. La présentation de ce bilan a été l'occasion pour le gouvernement d'annoncer 16 mesures supplémentaires de lutte contre le travail illégal.

### 16 NOUVELLES MESURES DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

- Porter de 2 000 à 3 000 euros le plafond des amendes administratives encourues, par salarié, en cas de manquement lié aux droits des travailleurs détachés ;
- Créer un nouveau cas de suspension de prestations de services en cas de non-paiement des amendes déjà notifiées. Ainsi, un prestataire de services établi à l'étranger qui se serait vu infliger une amende administrative mais ne l'aurait pas honorée pourrait voir son activité suspendue par la Direccte soit lors de la transmission d'une nouvelle déclaration préalable au détachement, soit à la suite d'un contrôle ayant constaté le non-paiement d'amendes. Les autres mesures sont soit applicables immédiatement soit nécessitent un

véhicule législatif qui reste à trouver ;

- Extension des pouvoirs du préfet pour ordonner la fermeture ou la cessation d'activité d'entreprises ou d'intérim. Il s'agit d'étendre à certaines activités ou certains manquements aujourd'hui non couverts la possibilité de fermeture administrative par le préfet ;
- Extension des sanctions administratives de suspension temporaire d'une prestation aux cas de fraude à l'établissement ;
- Création d'un nouveau cas d'incrimination pour travail dissimulé par dissimulation d'activité pour les employeurs qui exercent en France de manière habituelle, stable et continue ;
- Généralisation de la publicité des condamnations pour travail illégal et fraude au détachement ;
- Amélioration du recouvrement des contributions spéciales et forfaitaires représentatives des frais de réacheminement de l'étranger dans son pays d'origine ;
- Création d'une amende administrative en cas de défaut de déclaration de chantier forestier ou sylvicole ;
- Réalisation de cartographies des risques par secteur d'activité ;
- Création d'un service national d'enquête au sein de la branche recouvrement (Acos) chargé des dossiers complexes ;
- Approfondissement des pouvoirs d'enquête de l'inspection du travail : il s'agit de permettre aux agents de contrôle de disposer d'un droit de communication aligné sur le cadre de référence des services fiscaux, pour leur permettre de recueillir un maximum d'indices, y compris auprès de tiers non mis en cause (administrations, clients, fournisseurs, etc.) ;



- Accès facilité des agents de contrôle aux données essentielles de l'entreprise, telles que la déclaration sociale nominative (DSN) ;
- Renforcement des actions des Codaf (comités opérationnels départementaux anti-fraude) en vue de réaliser 50 % d'opérations conjointes entre les différents acteurs du contrôle dans les secteurs d'activité prioritaires ;
- Accès des officiers de police judiciaire au fichier national des interdits de gérer ;
- Mise en œuvre d'une charte sociale « Paris 2024 » à l'occasion des Jeux Olympiques de 2024 ;
- Rédaction d'une « charte du volontaire olympique et paralympique » pour le recours au bénévolat.

#### **LA NÉCESSAIRE MISE EN ADÉQUATION DES MOYENS DE CONTRÔLE**

La CFE-CGC appuie ces propositions et notamment celles concernant le durcissement des sanctions en matière de détachement illégal. Mais pour la CFE-CGC, cela ne sert à rien de bâtir le meilleur arsenal contre la fraude si on manque de moyens humains pour en assurer le correct fonctionnement. Or le bilan à mi-parcours du plan de lutte contre le travail illégal révèle que le nombre de contrôle en matière de détachement a diminué pour atteindre 965 interventions en moyenne par mois, contre 1330 en 2016.

La prévention, le renforcement de l'information, la formation des agents de contrôle sur cette question spécifique de la fraude au détachement et la mise en place d'outils dédiés pour faciliter le travail des agents face à ce sujet d'une particulière complexité, sont nécessaires.

Le renforcement de la coopération interinstitutionnelle (inspection du travail, inspecteurs des URSSAF), des services judiciaires (police, gendarmerie), territoriaux, et bien évidemment internationaux sont des préalables nécessaires à l'atteinte de l'objectif de lutte contre les fraudes en général et celle du détachement en particulier.

#### **FOCUS SUR LE DÉTACHEMENT EN FRANCE**

La Dares (service statistique du ministère du Travail) dénombre, en 2016, 354 151 salariés détachés en France (hors transport), soit une hausse de 24 % par rapport à 2015. Leur nombre s'élève à 516 101 en 2017, ce qui représente une nouvelle progression de 46 %. Selon le ministère, cette augmentation s'explique par plusieurs facteurs :

- une amélioration des données statistiques, grâce à la mise en place de la base de données Sipsi qui permet d'enregistrer les déclarations de détachement ;
- une meilleure connaissance des formalités par les employeurs ;
- un renforcement des contrôles et des sanctions qui incite les employeurs à respecter leurs obligations déclaratives ;
- une progression réelle des effectifs de travailleurs détachés.



## RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE ET PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI : QUE CONTESTER, OÙ ET COMMENT ?

**Rupture Conventionnelle Collective (RCC) à la Société Générale et chez PSA, ou Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE) chez Carrefour : l'actualité sociale est chargée en ce début d'année. Savez-vous comment les contester, devant quelle juridiction agir, et pour quels motifs ?**

Pour mémoire :

- L'objectif de la RCC est de mettre fin au contrat de travail de plusieurs salariés volontaires, sans justifier de difficultés économiques.
- Le PSE 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.

Pour éviter les confusions, un tableau de synthèse expliquant les principales différences entre ces outils a été publié dans le Bulletin confédérale n°42.

Pour plus d'information, nous vous invitons à vous référer à la fiche décryptage sur la rupture conventionnelle collective, qui est disponible sur l'intranet de la confédération.

Les tableaux ci-contre (p.14 et p.15) sont à visée pédagogique. Nous vous conseillons toutefois de vous rapprocher de vos structures d'appartenances afin d'obtenir des conseils tant juridiques que politiques avant d'ouvrir les négociations sur ces sujets.

### LA RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

	Contentieux sur l'accord	Contentieux individuels
<b>Objet du litige</b>	La décision de validation de l'administration, le contenu de l'accord, et la régularité de la procédure	Contestation portant sur la rupture du contrat
<b>Juridiction compétente</b>	Tribunal administratif	Conseil de Prud'hommes
<b>Prescription</b>	2 mois à compter de la date à laquelle la décision de l'administration a été portée à la connaissance des OS et des salariés	12 mois à compter de la rupture du contrat de travail
<b>Autre précisions</b>	<p>Attention, pour pouvoir contester le contenu de l'accord, ou la régularité de la procédure, vous devez contester la décision de validation de l'accord collectif portant rupture conventionnelle collective.</p> <p>Le tribunal administratif doit statuer dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.</p>	



### PLAN DE SAUVEGARDE DE L'EMPLOI

	<b>Contentieux sur l'accord</b>	<b>Contentieux individuels</b>
<b>Objet du litige</b>	La décision de validation de l'administration, le contenu de l'accord, la régularité de la procédure précédant la décision de l'administration, et la conformité du document unilatéral	Contestation portant sur la rupture du contrat
<b>Juridiction compétente</b>	Tribunal administratif	Conseil de Prud'hommes
<b>Prescription</b>	2 mois à compter de la date à laquelle la décision de l'administration a été portée à la connaissance des OS et des salariés	12 mois à compter de la notification de la rupture du contrat de travail
<b>Autre précisions</b>	<p>Attention, pour pouvoir contester le contenu de l'accord/document unilatéral, ou la régularité de la procédure, vous devez contester la décision de validation ou d'homologation du projet de licenciement.</p> <p>Le tribunal administratif doit statuer dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, il ne s'est pas prononcé ou en cas d'appel, le litige est porté devant la cour administrative d'appel, qui statue dans un délai de trois mois. Si, à l'issue de ce délai, elle ne s'est pas prononcée ou en cas de pourvoi en cassation, le litige est porté devant le Conseil d'État.</p>	





## LES CHIFFRES CLEFS DU CHÔMAGE - DÉCEMBRE 2017

Comme pour la sempiternelle bataille entre la police et les syndicats pour déterminer les chiffres de la participation à une manifestation, il coexiste plusieurs définitions du chômeur, ce qui impacte, de facto, les chiffres communiqués.

Les statistiques du ministère du travail sont élaborées à partir des fichiers de demandeurs d'emploi enregistrés par Pôle Emploi, alors que l'enquête Emploi de l'Insee mesure le chômage au sens du BIT. Ainsi, un chômeur au sens du BIT n'est donc pas forcément inscrit à Pôle emploi, et l'inverse est aussi vrai.

Dans ce micmac de définitions et de chiffres, nous vous proposons de mettre les pendules à l'heure :

**Pour le BIT, un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :**

- Être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- Être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois.

**Pour Pôle emploi, un chômeur est une personne inscrite sur ses listes :**

- Le demandeur d'emploi en catégorie A est une personne sans emploi, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi, à la recherche d'un emploi quel que soit le type de contrat (CDI, CDD, à temps plein, à temps partiel, temporaire ou saisonnier),
- Le demandeur d'emploi en catégorie B est une personne ayant exercé une activité réduite de 78 heures maximum par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- Le demandeur d'emploi en catégorie C est une personne ayant exercé une activité réduite de plus de 78 heures par mois, tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- Le demandeur d'emploi en catégorie D est une personne sans emploi, qui n'est pas immédiatement disponible, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi (demandeur d'emploi en formation, en maladie, etc.),

- Le demandeur d'emploi en catégorie E est une personne pourvue d'un emploi, non tenue d'accomplir des actes positifs de recherche d'emploi,
- Un demandeur d'emploi inscrit sur les listes de Pôle emploi n'est pas forcément bénéficiaire des allocations d'Assurances chômage.
- La CFE-CGC privilégie d'avantage les chiffres élaborés par Pôle emploi et la Dares pour ses travaux, car ceux-ci sont élaborés au plus près de la réalité du terrain, contrairement à ceux de l'INSEE basés sur une enquête.

Voici donc une sélection des chiffres les plus pertinents :

**Les chiffres du chômage au sens de Pôle emploi en décembre 2017**

Demandeurs d'emploi par catégories

(Source : Pôle emploi-Dares STMT)

France métropolitaine	Effectif en milliers			Evolution sur un an :
	Décembre 2016	Novembre 2017	Décembre 2017	
<b>Demandeurs d'emploi de catégorie A</b>	3 467,1	3 454,1	3 451,4	-0,5%
<b>Demandeurs d'emploi de catégorie B</b>	718,1	755,3	746,7	+ 4%
<b>Demandeurs d'emploi de catégorie C</b>	1 278,6	1 402	1 414,2	+ 10%
<b>Ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégorie A, B, C, D et E)</b>	6 225,5	6 270,2	6 278	+ 0,8%

Lecture : en France métropolitaine, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A a baissé de 0,5 % entre décembre 2016 et décembre 2017.





### Les motifs d'inscription en catégories A, B et C les plus significatifs

(Source : Pôle emploi-DARES STMT)

France métropolitaine	Nombre moyen d'entrées (en milliers) Octobre/Décembre 2017	Répartition en % par motif	Evolution en % sur un an
<b>Fin de CDD</b>	107,6	20,4 %	+ 2,2 %
<b>Licenciement pour motif économique</b>	11,1	2,1 %	- 15,9 %
<b>Fin de mission d'intérim</b>	32,3	6,1 %	+ 13,7 %
<b>Démission</b>	17,6	3,3 %	+ 20,5 %

Lecture : en France métropolitaine, le nombre d'inscription comme demandeurs d'emploi en catégorie A, B et C, suite à une démission, a augmenté de 20,5 % entre décembre 2016 et décembre 2017.

### Les chiffres du chômage au sens du BIT au quatrième trimestre 2017 :

Taux de chômage BIT en France métropolitaine

(Source : Insee enquête Emploi)

France métropolitaine	En % de la population active		Variation en points sur un		Milliers 2017 T4
	2017 T3	2017 T4	Trimestre	An	
<b>Personnes au chômage</b>	9,3	8,6	- 0,7	- 1,1	2 502
<b>15-24 ans</b>	21,7	20,7	- 1	- 2,8	567
<b>25-49 ans</b>	8,9	8	- 0,9	- 1,1	1 407
<b>50 ans et plus</b>	6,4	6,1	- 0,3	- 0,5	529
<b>Personnes au chômage de longue durée</b>	4,2	3,6	- 0,6	- 0,7	1 056

Lecture : en France métropolitaine, il y a 8,6 % de la population active au chômage, soit 2,5 millions de personnes





## ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES CADRES : QUELS ENJEUX ?

**Sous l'impact de multiples facteurs de transformation (numérique, mondialisation, métropolisation, réglementation, innovation, transition énergétique), les cadres doivent maîtriser de nouvelles compétences, notamment transverses.**

### Les compétences transverses plébiscitées

De plus en plus de compétences transverses sont attendues des cadres, en plus des compétences spécifiques à chaque fonction, sur lesquelles il peut y avoir des exigences d'expertises. On peut ainsi dégager plusieurs groupes de compétences transverses.

Pour faire face aux défis de la réglementation, les cadres devront avoir des appétences pour les sujets technico-réglementaires. Il ne s'agit pas d'être un expert en droit, mais d'être capable d'appréhender les impacts des nouvelles réglementations et de poser les bonnes questions aux juristes et aux fiscalistes.

### Vers une maîtrise toujours plus grande des outils digitaux

Les compétences dans la maîtrise des outils digitaux, de la modélisation et du traitement des données dépassent désormais la simple utilisation des outils bureautiques, voire des outils décisionnels. Les indicateurs de suivi et les outils d'aide à la décision ont envahi le quotidien et il est demandé aux cadres de tirer au maximum profit de ces outils pour accroître leur performance.

La gestion de projets de plus en plus souvent collaboratifs, et le management moins hiérarchique, nécessitent de savoir piloter ou travailler au sein d'équipes multidisciplinaires, voire multiculturelles, sur des projets de plus en plus complexes. Il leur faudra de même savoir communiquer, tant en interne qu'en externe, de façon à être compris par tous et de savoir « vendre » leurs projets.

### Appréhender la stratégie globale de l'entreprise et les enjeux commerciaux

La capacité à prendre en compte la stratégie globale de l'entreprise et ses enjeux commerciaux se retrouvent dans tous les métiers. Les cadres doivent avoir une approche systémique devant permettre de savoir arbitrer les projets de leur entité en fonction de la stratégie de l'entreprise. Ils doivent par exemple être capables de gérer des projets innovants tout en s'inscrivant dans une démarche de RSE.

Il ne s'agit pas pour les cadres de maîtriser toutes ces compétences dès le début de leur parcours professionnel, mais d'être conscients qu'elles seront un atout pour continuer à évoluer.



### Source

« Evolution des métiers et des compétences cadres : quels enjeux », Apec (février 2018)

### Contacts

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

**Eric Freyburger**  
Délégué national  
eric.freyburger@cfecgc.fr

**Service Europe, Emploi,  
Formation et Travail**  
Camille Allex  
Franck Boissart  
Aurélie Célia  
Laurence Matthys  
Barbara Reginato



## QUELLE RETRAITE POUR DEMAIN ?

**Alors que s'amorcent les concertations avec les partenaires sociaux au sujet de la future réforme des retraites souhaitée par le gouvernement, décryptage des enjeux.**

A l'issue de ses premières consultations, Jean Paul Delevoye, nommé haut-commissaire en charge de la réforme des retraites, a pris la mesure de la complexité de la réforme emblématique du quinquennat et proposé d'en repousser l'échéance à 2019.

### Une réforme systémique

Tout reste à bâtir mais les grandes lignes de cette réforme des retraites se dessinent au travers du fameux slogan de campagne présidentielle du candidat Macron: « *Pour chaque euro cotisé un même droit à pension pour tous.* ». Ce système universel suppose d'en finir avec la diversité actuelle des régimes de retraite et d'uniformiser les règles quel que soit le statut du cotisant (salarié, fonctionnaire, agent relevant d'un régime spécial, indépendant).

### Quels sont les modes de calcul des pensions de retraite actuellement utilisés ?

Ce système universel pourrait trouver son fondement dans un système de retraite par points similaire à celui des régimes complémentaires. Rappelons qu'il y a aujourd'hui deux techniques de calcul des droits à la retraite : en annuités et en points.

- La retraite se calcule en points dans la plupart des régimes de base du secteur privé, dans les régimes spéciaux et dans la fonction publique.
- La pension se calcule en points dans les régimes complémentaires ainsi que dans le régime de base des professions libérales, pour partie au régime de base des non-salariés agricoles et au régime additionnel de la fonction publique.

### Qu'est-ce qu'un régime en annuités ?

La pension de retraite est le produit de trois éléments :

- 1 Le taux d'annuité (rapport entre le taux de liquidation et une durée d'assurance de référence)
- 2 Le salaire de référence
- 3 La durée d'assurance

Pour tenir compte de la durée de retraite, des décotes et surcotes peuvent être appliquées.

REGIME DE RETRAITE EN ANNUITES		
<b>Pension = salaire de référence X (durée/durée requise) X taux de liquidation</b>		
Effort contributif		Age de liquidation
Salaire de référence Quelle définition ? Plafonné, hors prime... Quelle formule de calcul ? Dernier salaire, meilleures années... Quel mode de revalorisation ? Prix, salaire...	Durée d'assurance Comment s'apprécie la durée effectivement travaillée ?	Modulation selon l'âge et la durée d'assurance Possibilité décote/surcote



## Qu'est-ce qu'un régime en points ?

Les cotisations versées chaque année sont converties en points en les divisant soit par la valeur d'achat du point (ex : AGIRC-ARRCO), soit par une référence salariale (ex : CNAVPL ; Caisse de retraite des professions libérales).

La pension est égale au total des points ainsi cumulés tout au long de la carrière multiplié par la valeur de service du point.

Généralement, un âge de référence (ou âge pivot) de départ à la retraite est fixé. Si l'assuré liquide trop tôt (avant l'âge de référence), il peut être appliqué un coefficient d'anticipation (décote) réduisant le montant de la pension. En cas de liquidation tardive (après l'âge de référence), un coefficient d'ajournement (surcote) peut, au contraire, être retenu par le régime.

REGIME DE RETRAITE EN POINTS		
Pension = Points accumulés X valeur du point X coefficient de liquidation		
Effort contributif		Age de liquidation
Taux de cotisation	Rendement instantané (Rapport entre la valeur du point à la liquidation et la valeur d'achat)	Possibilité décote/surcote
Modalités de fixation ?	Quel est le mode de revalorisation ? Quelles sont les modalités de rachat ?	
Durée de carrière implicite		

## Comparaison des deux modes d'acquisition des droits à la retraite

Le 14 février dernier, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a présenté une étude comparative des différents paramètres de pilotage des régimes de retraite. Ils sont synthétisés ci-après :

### • Conditions d'équivalence entre les deux modes de calcul des droits

Même si les modes de calcul des droits diffèrent, un régime par points et un régime en annuités peuvent être rendus équivalents sous certaines hypothèses de simplification. Ainsi, dans un régime en points, il est possible de définir un taux d'annuité, égal au produit du taux de cotisation et du rendement instantané à la date de la liquidation. Ce taux d'annuité peut donc varier au fil des ans alors qu'il est constant tout au long de la carrière dans un régime en annuités.

### • Prise en compte de la carrière

Quel que soit le régime, la carrière des assurés dépend de la durée d'activité, des salaires perçus et de l'âge de départ à la retraite. Les deux techniques de calcul des pensions ne prennent pas en compte ces éléments de la même façon.

REGIME EN ANNUITES	REGIME EN POINTS
AGE DE LIQUIDATION	
Possibilité de modulation selon l'âge via l'application de décote/surcote par rapport à un âge pivot	
Possibilité de fixation d'un âge minimum de départ à la retraite	
DUREE D'ACTIVITE	
Intervient directement dans le calcul de la pension avec de possibles effets de seuils	Intervient implicitement
SALAIRE DE LA CARRIERE	
La carrière est prise en compte par la durée d'assurance et la définition du salaire de référence. Il est possible de ne prendre que certaines années	Tous les salaires de la carrière sont pris en compte dans le calcul de la pension via les cotisations dont ils constituent l'assiette
Revalorisation des droits en cours de constitution et des pensions liquidées	
Possibilité de revaloriser différemment les salaires portés au compte et les pensions liquidées	La revalorisation des droits en cours de carrière et celle des pensions liquidées sont liées via la valeur de service du point, mais elles pourraient être totalement déconnectées.
SOLIDARITE	
Possibilité d'intégrer des dispositifs de solidarité	



## La problématique de la transition entre un nouveau et un ancien régime

### • Quels sont les différents modes de transition ?

Dans le cas d'une transition immédiate, l'intégralité des droits acquis dans l'ancien régime sont recalculés et convertis dans le nouveau régime ; l'ancien régime est alors fermé.

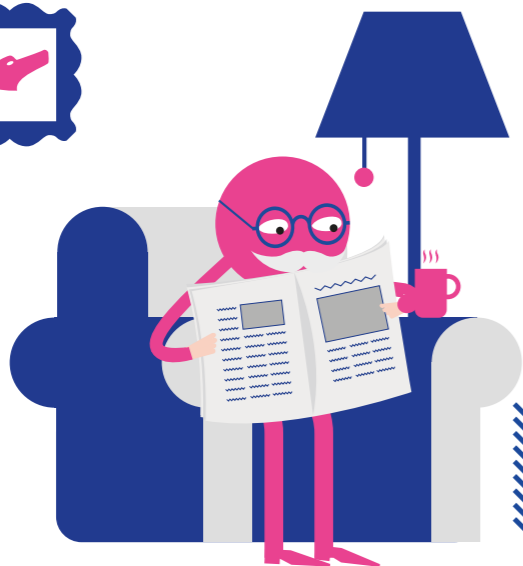
La transition progressive consiste à faire coexister pendant un certain temps l'ancien régime et le nouveau régime, soit en affiliant simultanément les générations de la transition aux deux régimes, soit en les affiliant successivement - les droits de l'ancien régime étant figés à la date de la transition.

### • Quelle faisabilité technique ?

Elle dépend de la capacité à gérer deux régimes à la fois (cas de la transition progressive) ou de celle de disposer des données historiques de carrière les plus complètes (cas des transitions immédiates ou progressives avec affiliation simultanée), ce qui n'est pas le cas à ce jour.

### • Quelle faisabilité juridique ?

L'examen des modalités de basculement vers un nouveau régime ne fait pas apparaître de contraintes ou d'obstacles particuliers quant à sa faisabilité juridique.



#### Contact

Mireille Dispot,  
déléguée nationale  
[mireille.dispot@cfecgc.fr](mailto:mireille.dispot@cfecgc.fr)

## FLASH SUR LES RÉGIMES DE RETRAITE QUI COEXISTENT ACTUELLEMENT

En France, le régime de retraite est différent pour :

- Les salariés du secteur privé
- Les fonctionnaires
- Les professions libérales
- Les artisans
- Les commerçants
- Les agriculteurs

Coexistent par ailleurs des régimes de retraites dits « spéciaux » couvrant certaines catégories particulières de salariés du secteur public ou para-public (SNCF, EDF, GD, RATP, Mines, marins, clercs et employés de notaires, Banque de France...). Certains organismes gèrent la retraite de base et la retraite complémentaire. D'autres sont spécialisés dans l'un ou l'autre.

Cette organisation peut se diviser en trois catégories :

### 1) Les régimes de base obligatoires constituent les fondements de notre système de retraite :

- Les salariés du privé, de l'agriculture, de l'Etat et les régimes spéciaux
- Les non-salariés (exploitants agricoles, commerçants, artisans, professions libérales, religieux...)

### 2) Les régimes de retraites complémentaires obligatoires :

- Gérés par un organisme différent du régime de base (ex : AGIRC, ARRCO pour les salariés)
- Gérés par la même caisse que le régime de base (pour les non-salariés)

### 3) L'épargne retraite collective ou individuelle :

- Contrats « lois Madelin »
- Retraite supplémentaire (article 83)
- PERCO
- PERP
- Régimes facultatifs de retraite assimilés au PERP : Préfon (Prévoyance des fonctionnaires), COREM (Complément Retraite Mutualiste) et CRH (Complément Retraite des Hospitaliers)



## TENDANCES

### Les salariés se préparent peu et tardivement à la retraite

Le constat est plutôt édifiant : selon le baromètre « *Les enjeux de la retraite* » réalisé par le groupe de protection sociale Malakoff Médéric, seuls 15 % des salariés de plus de 50 ans déclarent, à cinq ans de leur retraite, se préparer à l'échéance d'un point de vue administratif et 26 % s'agissant de l'aspect budgétaire ! A moins de deux ans de leur retraite, ils sont encore respectivement 68 % et 41 % dans ces cas. Un paradoxe alors qu'une majorité de salariés (52 %) indiquent se sentir « *suffisamment informés* » sur la retraite.

Mise à part cette relative impréparation à la retraite, les salariés âgés de plus de 50 ans se déclarent optimistes à l'approche de l'échéance : ils sont ainsi 80 % à être confiants vis-à-vis de leur santé, de leur avenir (80 %) et de leur situation financière (71 %). Interrogés sur leur travail, 86 % estiment que leur métier actuel leur plaît et 79 % se sentent utilisés à la mesure de leur potentiel, même s'ils sont moins nombreux (67 %) « *à se sentir capables de faire le même travail pendant encore plusieurs années* ».

Dernier point : 24 % des salariés de plus de 50 ans « *envisagent de continuer à travailler une fois retraités* », notamment par nécessité de compléter le montant de leur retraite (48 %), pour rester actif (41 %) ou pour concrétiser un projet qui leur tient à cœur (10 %). Dans la réalité, seulement 11 % des retraités conservent une activité professionnelle, rappelle toutefois Malakoff Médéric.



Baromètre « *Les Enjeux de la retraite* », Malakoff Médéric (8 février 2018)

### Les embauches en contrat de professionnalisation à la hausse

Dispositif d'insertion en alternance accessible aux jeunes de 16 à 25 ans, aux demandeurs d'emploi de plus de 25 ans inscrits à Pôle emploi et aux chômeurs bénéficiaires d'un minima social ou ayant bénéficié d'un contrat aidé, le contrat de professionnalisation gagne en efficacité. En 2016, 195 300 embauches en contrat de professionnalisation sont intervenues soit une hausse de 5,1 % par rapport à 2015, d'après une étude publiée début mars par la Dares (ministère du Travail). Interrogés six mois après la fin de leur contrat de professionnalisation, 73 % des bénéficiaires déclarent être en emploi. Parmi eux, 60 % indiquent occuper « *un emploi durable et non aidé* ».

Dans le détail, les recrutements ont davantage progressé pour les salariés de 26 ans ou plus (+7,3 %) qui représentaient, en 2016, près d'un quart des embauches, relève l'étude. Le niveau de diplôme des personnes recrutées continue par ailleurs de s'élever puisque près de la moitié des bénéficiaires sont titulaires d'un diplôme de niveau Bac +2 ou plus.

En termes de secteurs d'activité, 80,2 % des contrats de professionnalisation signés en 2016 l'ont été dans le tertiaire soit une progression de 5,1 %. Après huit années de baisse, les embauches ont repris dans la construction (+16,7 %). Enfin, les recrutements ont été particulièrement dynamiques dans les entreprises de 0 à 4 salariés (+15,5 %) et dans celles comptant 50 à 200 salariés (+8,3 %).



« *Le contrat de professionnalisation en 2016* », Dares (1er mars 2018)



## BULLES TWITTER



 **L'EXPRESS** @LEXPRESS - 28 FÉVRIER 2018

40% des femmes cadres ont déjà été victimes de harcèlement sexuel au travail <http://ebx.sh/2ovR8VX>



 **CFE-CGC** @CFECCGC - 02 MARS 2018

Discrimination au travail: «Le groupe le plus discriminé en nombre, c'est les seniors» <http://rmc.bfmtv.com/emission/discrimination-au-travail-le-groupe-le-plus-discrimine-en-nombre-c-est-les-seniors-1385689.html> ... via @RMCInfo



 **CFE-CGC** @CFECCGC - 02 MARS 2018

Pour une nouvelle organisation du travail face à la robotisation <http://po.st/UbQs8i> via @LesEchos



 **LE PARISIEN INFOG** @LEPARISIENINFOG- 05 MARS 2018

Fiscalité : la colère gronde chez les #retraités >> <http://l.leparisien.fr/s/bj1M>



## AGENDA

JEUDI

**15/03**

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

MERCREDI

**21/03**

Table ronde « *Le périmètre du CSE, les moyens et la redistribution des prérogatives, le rôle des OS dans cette nouvelle configuration* » organisée par l'UR CFE-CGC au Salon des CE (Paris Expo Porte de Versailles).

JEUDI

**05/04**

Colloque « *Emploi, mobilité et logement intermédiaire en Ile-de-France* » organisé à Paris par l'UR CFE-CGC Ile-de-France et la Confédération.

VENDREDI

**13/04**

Débat « *Gouvernance d'entreprise et engagement actionnarial* » organisé à Paris par France Stratégie.

JEUDI

**15/03**

Nouvelle journée d'action intersyndicale du personnel des établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (Ehpad).

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.

JEUDI

**10/04**

Réunion entre partenaires sociaux (négociation nationale interprofessionnelle) sur la définition de l'encadrement.

## CONTACTS


**Mathieu Bahuet**  
mathieu.bahuet@cfecgc.fr

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

@CFECGC #cfecgc



## ORGANISATIONS SYNDICALES



**J'ai le pouvoir  
de protéger  
mon activité  
syndicale.**



**Ce qui est essentiel pour nous à la Macif, depuis plus de 30 ans, c'est de protéger l'activité syndicale de nos partenaires.**

Être syndicaliste, aujourd'hui plus que jamais, c'est un engagement de tous les instants. C'est pourquoi, lorsque vous choisissez de défendre les intérêts des salariés, la Macif est à vos côtés pour soutenir et sécuriser votre action militante.

**Contactez-nous : [partenariat@macif.fr](mailto:partenariat@macif.fr)**

Assurances  
Banque  
Santé  
Essentiel pour moi



Les garanties et prestations sont accordées dans les conditions et limites des contrats souscrits.

MACIF - MUTUELLE ASSURANCE DES COMMERÇANTS ET INDUSTRIELS DE FRANCE ET DES CADRES ET SALARIÉS DE L'INDUSTRIE ET DU COMMERCE. Société d'assurance mutuelle à cotisations variables. Entreprise régie par le Code des assurances. Siège social : 2 et 4, rue de Pied-de-Fond 79000 Niort. Intermédiaire en opérations de Banque et en services de paiement pour le compte exclusif de Socram Banque. N° ORIAS 13005670 ([www.orias.fr](http://www.orias.fr)).